UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

CHARLES LEGER

LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE ET LES COMITÉS D'ENTREPRISE EN SUÈDE

THÈSE

soutenue le 15 Juin 1948

MEMBRES DU JURY

Président : M. A. MARCHAL.
Suffragants : MM. LHOMME et JAMES.

R. FOULON, 29, RUE DEPARCIEUX, PARIS 14e — 1950

La Faculté n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans ces thèses, Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE
ET LES COMITÉS D'ENTREPRISE
EN SUEDE

DANS LA MEME COLLECTION :

Cahier n° 1. CHARLES MORAZÉ, R. B. MAC CALLUM, GABRIEL LE BRAS, PIERRE GEORGE. **Etudes de Sociologie électorale.** 1 vol., 89 p. 90 francs.

Cahier n° 2. JOSEPH GARAVEL. **Les paysans de Morette : Un siècle de vie rurale dans une commune du Dauphiné.** 1 vol., 124 p., 1 carte hors texte et 13 graphiques. 160 francs.

Cahier n° 3. ROBERT GŒTZ-GIREY. **La pensée syndicale française. Militants et Théoriciens.** 1 vol., 173 pages. 230 francs.

Cahier n° 4. HENRY PUGET ET DIVERS. **La modernisation des instruments de travail et des méthodes dans les Administrations publiques.** 1 vol., 120 pages. 180 francs.

Cahier n° 5. JACQUES CADART. **Régime électoral et régime parlementaire en Grande-Bretagne.** 1 vol., 224 pages, nombreux graphiques et tableaux dont un hors-texte. 350 francs.

Cahier n° 6. GUY BRAIBANT. **La planification en Tchécoslovaquie. Le Plan biennal.** 1 vol., 160 pages, 23 tableaux. 250 francs.

Cahier n° 7. GABRIEL DESSUS, PIERRE GEORGE, JACQUES WEULERSSE. **Matériaux pour une Géographie volontaire de l'industrie française.** 1 vol., 178 pages, 17 cartes et graphiques. 250 francs.

Cahier n° 8. A. ALLIX, R. GUILLIEN, J. LAMBERT, R. PELLOUX. **Les fondements de la politique extérieure des Etats-Unis.**

Cahier n° 10. PAUL GUIOT. **Thurins : Etude démogéographique.** 1 vol., 170 pages, 40 figures et cartes. 250 francs.

Cahier n° 11. JOHN U. NEF. **La route de la guerre totale.** 1 vol., 164 pages. 300 francs.

Cahier n° 12. PIERRE GEORGE, M. AGULHON, L.-A. LAVENDEYRA, H.-D. ELHAI, R. SCHAEFFER. **Etudes sur la Banlieue de Paris. Essais méthodologiques.** 1 vol., 184 pages, 31 figures, dont 1 hors-texte. 350 francs.

Cahier n° 13. J. CHERIOUX, B. DENIS, M. GUILLAUME. **Etudes politiques anglo-saxonnes. Irlande, Connecticut, New-York.** 1 vol., 224 pages. 300 francs.

CAHIERS DE LA FONDATION NATIONALE
DES SCIENCES POLITIQUES

— 14 —

CHARLES LEGER

LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE ET LES COMITÉS D'ENTREPRISE EN SUÈDE

PREFACE D'ANDRE MARCHAL
Professeur à la Faculté de Droit de l'Université de Paris

LIBRAIRIE ARMAND COLIN
103, boulevard Saint-Michel, PARIS, 5e
1950

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés pour tous pays

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

PREFACE

Aucune étude d'économie sociale comparée ne peut laisser l'économiste ou le sociologue indifférents. Elle fournit des enseignements sur la réussite ou l'échec, dans une Nation étrangère, de réformes qu'un pays se propose de réaliser chez lui, ainsi que les raisons de ce succès ou de cet échec. Ces raisons ne sont pas seulement d'ordre économique ou technique; elles ne tiennent pas exclusivement à la forme d'organisation adoptée et à l'application qui en est faite; elles sont aussi d'ordre psychologique et social.

Les peuples ont chacun leur mentalité, leurs aspirations, ils réagissent de façon différente, parfois, en face d'événements semblables ou d'institutions analogues. Constatation apparemment banale, à laquelle chacun souscrirait aisément mais que trop de réformateurs sociaux — hommes politiques, écrivains, dirigeants syndicalistes, etc. — s'empressent d'oublier lorsqu'ils prétendent faire adopter par leur pays des réformes qui ont déjà fait leurs preuves à l'étranger, ou repousser celles qui ont abouti, ailleurs, à un échec.

Ne jamais étudier une institution, une réforme sociale, une politique concrète, pour elle-même, isolément, indépendamment des autres institutions et de la politique générale, replacer celles-ci dans leur milieu, juridique, économique, politique, psychologique et sociologique, telle est la nécessité impérieuse qui s'impose au chercheur désireux de faire œuvre utile.

C'est cette constante préoccupation qui a guidé M. Léger dans son étude de la démocratie industrielle en Suède. Bénéficiaire d'une bourse du Gouvernement suédois, il a pu, au cours des dix mois qu'il a passés dans ce pays, non seulement parfaire sa connaissance de la langue et dépouiller la documentation touffue et dispersée dans de nombreux rapports, mais

encore procéder à une enquête personnelle auprès des milieux universitaires, patronaux et ouvriers. Il a eu surtout la possibilité de voir et d'observer.

Et c'est le résultat de ses recherches et de ses réflexions qu'il nous livre aujourd'hui.

Comment se présente, en Suède, la démocratie industrielle ?

Ce qui frappe, tout d'abord, dans son organisation, c'est son extrême complexité. A côté des comités d'entreprises, qui ne groupent pas d'ailleurs tous les intérêts ouvriers de l'entreprise, on trouve des syndicats, qui connaissent des questions de salaire et de convention collective, des comités de sécurité, qui s'occupent des questions de sécurité et d'hygiène, des délégués professionnels, chargés de l'apprentissage, etc.

Jusqu'ici, les comités n'ont qu'un rôle minime : ce sont plus des organismes de contact que de contrôle et, à plus forte raison, d'action, sans que, d'ailleurs, ceci soulève la moindre récrimination de la part des syndicalistes ouvriers qui estiment qu'aller au delà eût été prématuré.

Ce qu'il convient également de retenir, c'est le caractère fortement syndicaliste de la démocratie industrielle suédoise, seuls, les membres de la L. O. — c'est-à-dire la Confédération ouvrière — étant électeurs lors de la désignation des représentants aux comités.

Il est inutile, je pense, d'insister davantage sur cet aspect technique de la démocratie industrielle en Suède. L'ouvrage de M. Léger, précis, complet, bien documenté, donne, dans une langue claire, tous les détails nécessaires, analyse les unes après les autres les diverses conventions collectives, — qui, en Suède, présentent une importance exceptionnelle du fait qu'elles se substituent la plupart du temps, dans le domaine des relations industrielles, aux mesures législatives, — et fournit des précisions sur les applications de la démocratie industrielle dans les diverses entreprises.

Pourtant, ce qui fait la valeur de l'ouvrage de M. Léger, ce ne sont pas tant ces précieux et intéressants détails techniques qu'il nous fournit, que son souci constant de toujours replacer ces réformes sociales dans le milieu où elles doivent

s'appliquer, de ne jamais omettre l'importance de l' « environnement », principalement de l' « environnement » psychologique.

Or quiconque a passé quelque temps en Suède ne peut manquer d'être frappé par l'inexistence apparente de classes sociales, disons plutôt, pour éviter les interminables discussions soulevées par la définition de la notion de classe, l'absence de prolétaires, l'impossibilité de distinguer, par son seul aspect extérieur, l'ouvrier du patron ou du fonctionnaire.

Je me souviens de la fête du Travail, un 1er mai, à Stockholm. Sur une vaste prairie, aux confins immédiats de la ville, une foule de travailleurs écoutait les discours, diffusés par haut-parleurs, des leaders syndicalistes et des membres socialistes du gouvernement d'alors, dont Per Albin Hanson. Ces travailleurs, rien ne permettait de les classer comme tels, sinon qu'ils étaient rassemblés là pour cette circonstance. Venus en famille, revêtus de pardessus de bonne coupe et de chapeaux mous, les mains gantées, ils allaient et venaient, en mangeant des saucisses chaudes à la moutarde, tout en écoutant les discours et en applaudissant poliment, sans excès, à la fin de chacun d'eux.

Apparence extérieure de calme, de pondération, qui révèle un tempérament sérieux et réfléchi. Les nurses suédoises, chargées par la municipalité de Stockholm de garder, dans les squares, les enfants que les parents leur confient, ne savent plus où donner de la tête quand un bébé d'un pays méridional — entendons également la France dans ce terme — leur est remis, tant sa turbulence contraste avec le calme des bébés suédois !

Ce caractère ne disparaît pas avec l'âge. M. Léger en donne des preuves : chaque année, un représentant de la Confédération patronale suédoise fait des cours à l'école syndicale ouvrière de Brunsvik; souvent les organisations ouvrières refusent, temporairement, une réforme sociale qui leur paraît prématurée, étant donné l'insuffisant « mûrissement » des travailleurs. Citons aussi ce trait : le président du parti communiste suédois — qui ne comprend d'ailleurs que quelques membres — va, avec les présidents de tous les autres partis, présenter ses vœux de nouvel an au Roi !

Tout cela — et on pourrait multiplier les exemples — fait de la Suède un milieu particulièrement propice à l'introduction pacifique de réformes sociales. Longtemps, elle fut à l'avant-garde du progrès social : les coopératives y tiennent une place éminente; les conventions collectives datent de 1908, etc. Aussi certains publicistes ont-ils parlé de la Suède comme d'un pays socialiste, en invoquant les réformes sociales réalisées et le fait que le parti socialiste, très puissant, est parti de gouvernement. C'est là une absurdité si on prend le mot socialisme dans son acception technique, impliquant la disparition progressive de la propriété privée des moyens de production, et le recours à l'Etat. Car il n'y a pas de pays plus conservateur, plus traditionaliste — ce qui ne veut pas dire retardataire, bien au contraire — et plus défiant de l'emprise de l'Etat. Mais c'est un pays où le « social » a été pris très tôt en considération et a inspiré des solutions neuves ne compromettant en rien l'appareil économique et industriel de la Suède. Ajoutons qu'il y a moins de différences entre le parti socialiste suédois, illustré par Branting et Per Albin Hanson, et le parti libéral — devenu parti populaire — du professeur B. Ohlin, qu'il n'y en a, en France, entre le parti socialiste et le parti radical socialiste.

Finalement, que constatons-nous ? Que la Suède est un pays où le niveau de vie est l'un des plus élevés qui existe, où les différences de classes sont quasi inexistantes, où le prolétariat est inconnu, et où tous — patrons et ouvriers — collaborent dans une atmosphère de confiance réciproque. Et ce résultat a été obtenu sans luttes sociales, sans révolution, par de simples réformes acceptées par tous, parce qu'elles étaient reconnues nécessaires par tous, et parce que, jamais, elles n'apparaissaient excessives et prématurées.

Comment expliquer ce « mystère » ? Sans doute, ainsi que je l'ai dit déjà, par le tempérament suédois qui fait de la Suède un pays facile à gouverner. Mais également, me semble-t-il, par deux circonstances essentielles pour qui veut comprendre la structure sociale de ce pays.

D'abord, jusqu'à une époque toute récente, la Suède a été

un pays pauvre et qui semblait voué pour longtemps à la pauvreté. On pouvait encore écrire, en 1837 : « Une seule destinée — qui n'est pas sans grandeur — a été réservée spécialement au Suédois entre tous en Europe : celle de la pauvreté. » Aucune vraie fortune n'a donc pu s'édifier, comme ce fut le cas en France ou en Grande-Bretagne. Historiquement, aucun facteur ne pouvait contribuer à une division de la population en « classes ».

Par ailleurs — et cela est lié à la remarque précédente — la Suède s'est industrialisée récemment. Or, il semble que si l'industrialisation réalisée dans les grandes Nations au XIVe siècle a été à l'origine de la formation d'un prolétariat nombreux et misérable, celle qui se réalise de nos jours, bien loin d'entraîner les mêmes effets, constituerait plutôt un remède à la misère que connaissent les pays économiquement arriérés. A quoi cette différence tient-elle ? A beaucoup de raisons sans doute. Pour ma part, les principales me paraissent être celles-ci :

Le pays qui s'industrialise de nos jours bénéficie du machinisme le plus moderne, mis au point par la technique la plus récente, la science la plus avancée; il peut donc, dès le début, concurrencer dangereusement les vieux pays, esclaves malgré eux d'un outillage vieilli qu'ils hésitent à remplacer, et conquérir de larges débouchés. Dans le cas de la Suède, l'industrialisation a été facilitée par l'abondance des capitaux, résultant de ce que le Suédois n'a pas, comme c'est le cas dans les vieux pays, la mentalité du « bas de laine ». Ajoutons qu'elle a pu bénéficier des expériences, heureuses ou malheureuses, faites avant elle et par d'autres, et qu'elle a pu, redoutant les conséquences d'une trop rapide industrialisation, prendre les mesures propres à y faire obstacle. Alors que la législation sociale a suivi — de loin — l'industrialisation des vieux pays d'Europe au XIXe siècle, en Suède, elle a accompagné, voire précédé, cette industrialisation.

Sans entrer dans une analyse approfondie de cette question qui l'aurait entraîné trop loin, M. Léger, pourtant, ne l'a jamais perdue de vue. Il convient de l'en féliciter, comme il faut le féliciter aussi de n'avoir jamais sacrifié à un certain genre de

littérature qui a fleuri, au cours de ces dernières années, dans trop d'ouvrages et trop d'articles de journaux et de revues consacrés à la Suède, et qui exaspère tant les Suédois.

Le plus bel éloge, je pense, que l'on puisse faire de ce livre est de signaler l'estime dans laquelle son auteur est tenu par les universitaires suédois, qui ont pu juger sur place de la conscience et de l'intelligence qu'il a mis à effectuer son enquête. Ceci devait être mentionné, « travail français », ainsi que je l'ai écrit autre part, signifiant trop souvent en Suède « travail négligé ». Ce livre est la meilleure réponse et le plus beau témoignage de reconnaissance que M. Léger pouvait adresser à ses hôtes, qui lui avaient fait confiance.

Paris, 17 janvier 1950.

ANDRÉ MARCHAL.
Professeur à la Faculté de droit
de l'Université de Paris.

AVANT-PROPOS

La Suède a commencé de bonne heure à introduire un ensemble de réformes qui l'ont placée longtemps à l'avant-garde des progrès sociaux. Les coopératives sont arrivées dans ce pays à une telle puissance qu'elles se sont rendues maîtresses de tout un secteur du marché après avoir vaincu des monopoles privés particulièrement bien établis. Les contrats collectifs y datent de 1908, et l'organisation du marché du travail en matière de conflits et d'arbitrage a introduit une paix sociale et une sécurité du travail tout à fait remarquables.

A la suite de l'évolution sociale rapide de nombreux pays au cours des dernières décades, beaucoup de ces réformes ont perdu de leur originalité première, certaines même ont été dépassées, mais la Suède est certainement plus intéressante par l'esprit de ses réformes que par leur technique. Les institutions suédoises ont comme toutes les institutions, leurs bons et leurs mauvais côtés; ce qui est remarquable c'est l'esprit, le climat dans lequel elles fonctionnent. Cet esprit, fait de beaucoup de discipline, voire même de réalisme, quand il s'agit des intérêts généraux, a toujours conduit à une collaboration étroite des organisations syndicales, patronales et ouvrières. Ce n'est pas que les luttes soient moins âpres ou moins nombreuses qu'ailleurs, — la Suède est un des pays qui a eu le plus de journées de grèves, — mais elles sont plus loyales, moins spectaculaires que dans certains pays, et les lutteurs savent s'arrêter quand un intérêt supérieur est en jeu, ils savent se soumettre à la décision d'un arbitre, et le conflit terminé, la collaboration reprend entre les parties, aussi franche qu'avant.

Quelques traits rendront mieux cet esprit de coopération et de modération : — chaque année, un représentant de S. A. F. (Confédération patronale suédoise) fait des cours à l'école syn-

dicale ouvrière de Brunsvik; — depuis 1938 il existe une commission d'étude permanente, et un tribunal arbitral commun à S. A. F. et L. O. (Confédération ouvrière) ; — depuis dix ans, les principales questions relatives au marché du travail ont échappé à la législation d'Etat, et été réglées par convention entre les organisations centrales ouvrières et patronales; — il arrive souvent, que dans les milieux syndicaux ouvriers, on refuse temporairement une offre de réforme sociale, alléguant que les ouvriers ne sont pas encore assez mûrs pour cette réforme.

A une époque où la France fait l'expérience des comités d'entreprise, il est extrêmement intéressant de voir ce qui a été fait dans un pays depuis longtemps habitué à une collaboration entre patrons et ouvriers. La réussite des comités d'entreprise est en effet essentiellement fonction des rapports entre la direction et le personnel, du désir de travailler ensemble, de la loyauté et de la profondeur des contacts; elle réclame un climat préalable.

Les comités d'entreprise ont été introduits en Suède par une convention passée entre S. A. F. et L. O. le 30 août 1946, mais il existait déjà depuis un certain nombre d'années d'assez nombreux exemples de comités dits de collaboration, édifiés spontanément au sein des entreprises; de sorte que les nouveaux comités ont bénéficié à leur arrivée d'un certain nombre d'expériences acquises et se sont insérés dans une tradition.

Le caractère conventionnel, et par conséquent facultatif des comités, la possibilité de modifier les termes de la convention lors de son acceptation, la survivance d'un certain nombre des anciens comités de collaboration, donne à l'institution suédoise un aspect assez complexe. Si l'on ajoute que les comités d'entreprise ne sont pas les seuls organismes de coopération patronale et ouvrière au sein de l'entreprise, et qu'il existe des organismes spéciaux en matière d'apprentissage et d'hygiène du travail, on voit facilement que ce système est davantage le fruit de l'expérience pratique que le développement d'une théorie.

L'ensemble de ces institutions de coopération ouvrière et patronale sur le plan local, constitue ce qu'on appelle en Suède

« la démocratie industrielle ». Cette expression un peu imprécise — nous essayerons de la délimiter au début de cet ouvrage — est beaucoup plus ancienne que l'expression « comité d'entreprise », qui ne date que de 1946. Elle est plus large aussi; dès maintenant nous pouvons dire qu'elle désigne tous les organismes ayant pour but la collaboration ouvrière — à la marche de l'entreprise sur le plan technique et sur le plan économique; — à la sécurité et à l'hygiène des ouvriers de l'entreprise; — à la formation professionnelle de la main-d'œuvre; — à l'information du personnel sur la marche de l'exploitation; — aux décisions prises en matière d'embauche et renvoi de main-d'œuvre.

Etant donné les liens extrêmement étroits qui existent entre ces activités de coopération, nous n'avons pas pensé pouvoir les séparer en étudiant exclusivement celles d'entre elles qui sont de la compétence des comités d'entreprise. Nous nous sommes donc proposé l'examen de toute la démocratie industrielle, en insistant particulièrement sur les comités d'entreprise qui en constituent le centre.

La principale difficulté qui se présenta à nous, lors de notre arrivée en Suède fut une difficulté de documentation. A part une traduction en français du texte de la convention de 1946, il n'existait que des ouvrages en langue suédoise. Encore, ces ouvrages étaient-ils extrêmement peu nombreux, étant donné la date relativement récente des comités. Les principaux étaient des publications syndicales explicatives à l'usage des adhérents de S. A. F. ou de L. O.; la plupart d'entre eux étaient trop récents pour faire partie de la collection « Carolina » de l'Université d'Uppsala, et il nous a fallu nous procurer une documentation personnelle. La documentation historique a été beaucoup plus facile.

Pour compléter ces ouvrages, nous avons utilisé au maximum les articles de revues syndicales ou économiques, ce qui nous a permis, à la fois, de suivre l'institution dans son développement et de noter le point de vue des diverses parties. Nous avons aussi envoyé un questionnaire détaillé à un certain nombre d'entreprises qui nous ont toujours répondu avec une

complaisance et une précision des plus remarquables. Enfin, autant que nous le permettait la pratique de quelques mois de la langue, nous nous sommes efforcés d'avoir des contacts personnels avec les ouvriers, les chefs d'entreprise et surtout avec les leaders syndicalistes suédois.

Nous tenons à remercier ici toutes les personnes qui ont facilité nos recherches : M. le Professeur Erik LINDAHL, professeur d'économie politique à l'Université d'Uppsala, directeur de l'Institut économique d'Uppsala; — M. Bertil KUGELBERG, directeur de la Confédération patronale (S. A. F.); — M. Torvald KARLBOM, recteur de l'école syndicale de L. O.; — M. Nils KELLGREN, chef du service statistique de L. O.; — M. Arnold SÖLVEN, avocat, chef des services juridiques de L. O.; — M. Olaf SCHARMAN, secrétaire de la confédération des employés; — la direction des usines Gyllene-Gripen à Malmö; — la direction des usines A B Kronan à Örebro; — la direction des aciéries de Sandviken; — l'institut suédois des relations culturelles avec l'étranger, et tous ceux qui nous ont aidé dans cette étude.

Cet ouvrage est divisé en trois parties : I, Sources et origines de la démocratie industrielle; — II, Mécanisme de la démocratie industrielle; — III, Applications pratiques.

Nous avons tenu à donner une importance assez grande à la première partie, parce que la démocratie industrielle, telle qu'elle résulte de la convention de 1946, n'aurait qu'un intérêt extrêmement limité si elle ne s'appuyait pas sur toute une infrastructure de discussions, de projets et d'expériences pratiques. Les comités suédois n'ont pas été créés en un jour par une décision législative; ils ont été élaborés par petites étapes, et il est impossible de les comprendre si on n'en connaît pas l'origine.

PREMIERE PARTIE

SOURCES ET ORIGINES DE LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE

CHAPITRE PREMIER

LES CADRES DE LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE : LE SYNDICALISME ET LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

I. — LES CADRES ORGANISATEURS : LE MOUVEMENT SYNDICAL

1. Les syndicats ouvriers : L. O.

L'expérience des typographes mise à part, c'est surtout à partir de 1880 qu'apparaissent les syndicats suédois. Ils sont formés sur le modèle anglo-saxon et ont tout de suite un aspect professionnel très marqué; dès le début, on les voit se former en unions (origine des fédérations actuelles) à l'intérieur d'un même secteur d'activité. Dès le début aussi, ils commencent à s'appuyer sur le parti social-démocrate dont la formation date de 1889. Mais la lutte est âpre : nombreux sont les patrons qui interdisent à leurs ouvriers de se syndiquer; nécessité était de se grouper davantage.

On pensa d'abord s'unir sur le plan local, sous forme de cartels syndicaux, mais cette idée n'eut jamais un très gros succès en Suède. Les unions préfèrent se grouper à l'échelon national; c'est dans cet esprit que fut fondée en 1898 la Confédération des ouvriers suédois, *Landsorganisationen,* plus couramment appelée L. O. Les pouvoirs de cette confédération furent assez minces au début, les fédérations conservaient la souveraineté. Mais l'union était faite, les syndicats grandissaient; les patrons commencèrent à s'inquiéter. En

1902, ils fondent la Confédération générale du Patronat. Cependant L. O. voit le nombre de ses adhérents monter en flèche : 30.000, en 1899; 154.000, le 31 décembre 1908. La lutte éclate en 1909 sous forme d'une grève générale de plusieurs mois; elle est déclenchée par L. O., mais c'est le patronat qui désirait le conflit et le provoqua de son aveu même; il lui en coûta 80.000 couronnes mais L. O. dut capituler. La réaction fut implacable; des listes noires circulèrent entre les patrons, certains ouvriers furent contraints d'émigrer en Amérique. L'année suivante, le nombre des adhérents de L. O. tombait à 85.000.

Le relèvement est rapide; au cours de la lutte, la fédération ouvrière bourgeoise, concurrente de L. O. (*Svenska Arbetareförbunden*) a fusionné. En 1920, le nombre des adhérents remonte à 280.000; en 1930, il est de 553.000; en 1945, de 1.069.000. A la même époque L. O. comptait 46 fédérations; les syndicats étaient devenus une puissance dans le pays.

Les syndicats suédois se présentent comme une organisation libre, non régie par la loi. Ils sont très fortement hiérarchisés sous la direction de L. O. Enfin ils ont un aspect professionnel et politique.

A la base de la pyramide, on trouve des sections, syndicats locaux ou clubs d'ouvriers; ils groupent dans une entreprise tous les ouvriers d'une même profession.

Toutes les sections dépendant d'une même profession se groupent dans une fédération (*Fackförbundet*). Il y a 46 fédérations qui dépendent actuellement de L. O.; elles représentent un élément extrêmement important dans la nomenclature syndicale suédoise : ce sont elles qui dirigent véritablement la vie de la profession, signent les conventions collectives, décident des mesures de grève, détiennent les caisses de combat.

Au sommet de la pyramide, L. O. dirige l'activité générale des syndicats, donne des instructions, soutient les fédérations affiliées en cas de lock-out et de grève, signe des accords avec la confédération patronale, maintient des contacts avec les organisations ouvrières étrangères, et donne l'orientation politique aux syndicats. Cette puissante organisation groupait, à la fin de 1945, 1.069.287 adhérents. Le 31 décembre 1946

elle en avait 1.147.015 (parmi lesquels 200.000 femmes) répartis en 8.787 sections et 46 fédérations. Cela représente environ 90 p. 100 des ouvriers syndiqués, de sorte que l'on peut dire que L. O. a un monopole de fait en matière de syndicats ouvriers.

La plus haute autorité de L. O. est le Congrès, assemblée comprenant 300 délégués des diverses fédérations. Mais l'assemblée délibérante ordinaire est le *Represantanskapet*, composé de délégués élus par les fédérations en fonction du nombre de leurs adhérents. Il se réunit tous les ans en avril; il examine le rapport de l'activité de L. O. pendant l'exercice précédent, les rapports des commissaires aux comptes et les rapports d'administration. Il décide à la majorité simple des voix, l'opinion du président l'emportant en cas de partage.

Le *Landssekretariat* enfin est en quelque sorte le bureau de L. O. Il est composé de 11 membres élus par le Congrès. Il se réunit une fois par semaine et est chargé de mener les pourparlers avec les employeurs, d'organiser la propagande, d'étudier les mesures législatives, d'administrer les fonds de L. O., préparer les réunions du Represantantskapet, etc... Le rôle du président est particulièrement important; il dirige le Landssekretariat, c'est-à-dire est le chef effectif de L. O., responsable devant le Represantantskapet.

Toute fédération peut être affiliée à L. O. à condition qu'elle fasse payer à ses membres une cotisation entière mensuelle de 1 couronne. Sur cette cotisation minimum, 70 öre vont à la fédération, et 30 à L. O., mais il est impossible à une section de s'affilier directement, sans passer par l'intermédiaire d'une fédération. Toute violation par un ouvrier membre de L. O. d'une quelconque des prescriptions syndicales, entraîne son exclusion immédiate.

L'activité de tous ces organismes est intense, et L. O. est pour beaucoup dans la situation actuelle de la classe ouvrière suédoise. Cette activité s'est d'abord manifestée par l'élaboration d'un certain nombre de lois : lois sur les conventions collectives en 1929; — loi sur les accidents du travail en 1916; — loi sur les maladies professionnelles en 1929; — loi sur l'assurance facultative contre le chômage en 1934. Puis, l'em-

prise étatique devenant plus menaçante, on se tourna délibérément vers les conventions passées directement avec le patronat; un accord de 1906 sur la liberté syndicale pouvait servir de précédent; ce fut alors toute la série des conventions de Saltsjöbaden : sur le comité du marché du travail et la limi-

Années	membres de L. O.	nombre de fédérations	nombre de syndicats	membres Parti S. D.	pourcentage des syndiqués
1899	37.523	16	664		
1910	85.176	27	1.567	78.191	78 %
1920	280.029	31	2.799	232.133	83 %
1930	553.456	37	5.064	492.895	89 %
1940	971.103	46	7.862	848.642	87 %
1945	1.069.287	46	8.622	974.755	89 %

tation des conflits en 1938; — sur l'organisation de la sécurité du travail dans les entreprises en 1942; — sur l'apprentissage en 1944; — sur les comités d'entreprise en 1946; — enfin accord en préparation sur les études de temps et de mouvements. Il convient de plus de mentionner un journal hebdomadaire, *Fackföreningsrörelsen,* admirablement présenté et documenté, et une école des cadres syndicaux à Brunsvik.

Dans les rapports avec l'Etat, L. O. défend jalousement le droit des travailleurs de décider eux-mêmes de leurs affaires, et chaque fois que cela est possible il évite les mesures législatives en résolvant les difficultés par voie d'accord.

Malgré cette méfiance à l'égard de tout ce qui est socialisme d'Etat, L. O. a toujours intimement collaboré avec le parti social-démocrate; il existe des publications et une propagande communes; bien plus, les ouvriers qui s'inscrivent à L. O. font automatiquement partie du parti social-démocrate « sauf droit de réserve exprès », droit qui est d'ailleurs assez peu utilisé. Le tableau ci-dessus se rapportant à l'évolution de L. O. fait apparaître l'évolution parallèle du parti social-démocrate.

2. Les syndicats patronaux : S. A. F.

Les syndicats patronaux se formèrent plus tard que les syndicats ouvriers, et en riposte contre ceux-ci. Devant les succès croissants de L. O., les unions syndicales patronales décidèrent en 1902 de former l'union des employeurs suédois (*Svenska Arbetsgivareföreningen*) généralement désignée sous le nom de S. A. F. Quatre années plus tard, un premier accord était passé avec L. O. : les ouvriers ont le droit de se syndiquer librement, mais le patron a un droit absolu de disposer de la main-d'œuvre et de la diriger. C'était là une paix assez illusoire car en 1909 le conflit éclatait dans toute sa violence; il coûta cher aux deux parties qui comprirent qu'à l'avenir il valait mieux négocier que se battre. La loi de 1929 sur les conventions collectives ouvre l'ère des grands accords interfédéraux qui seront conclus pendant la décade suivante à Saltsjöbaden; et toujours, tout en restant extrêmement ferme sur les questions de principe, S. A. F. s'est efforcée de rester en bons termes avec L. O., malgré un nombre de conflits considérables en matière de salaires et de congédiement de travailleurs. S. A. F. qui avait débuté en groupant des employeurs occupant ensemble 20.000 ouvriers, atteignait 65.000 en 1905; 154.000, en 1908. Le 1er janvier 1947, il groupait 9.546 chefs d'entreprise occupant 577.169 ouvriers; ses membres étaient répartis en 41 fédérations et le fonds de responsabilité atteignait la somme de 188.374.000 couronnes.

La structure de S. A. F. est identique à celle de L. O., les patrons d'une même profession sont groupés dans une fédération obéissant elle-même aux directives de S. A. F. Mais la situation de S. A. F. à l'égard de ses fédérations, est incontestablement plus forte que celle de L. O.; la centralisation est beaucoup plus poussée et les obligations imposées par les statuts sont beaucoup plus étroites. Les professions qui ne peuvent pas accepter les obligations restent en dehors de S. A. F., qui de ce fait, tout en groupant la très grosse majorité du patronat suédois, a cependant un monopole moins parfait que L. O. Alors que L. O. exerce son emprise sur 1.069.000 ouvriers, S. A. F. ne contrôle les chefs d'entreprise que sur 577.000

ouvriers. Cette proportion est cependant légèrement faussée si l'on considère que L. O. groupe des ouvriers n'appartenant pas à l'industrie privée, tels que les travailleurs des chemins de fer, postes, et des entreprises d'Etat.

Un des aspects assez peu connus de S. A. F. c'est son énorme puissance financière. Le 1er janvier 1947, les sommes détenues par le fonds de garantie s'élevaient à 188.374.000 couronnes (*Svenska Arbetsgivareföreningens styrelse och revisionsberättelse för ar 1946* — page 23). Il faut y ajouter un fonds de sécurité de 52.066.000 couronnes. Ensemble cela représente 240.440.000 couronnes, soit, au taux actuel de 60 francs, une somme de près de 14 milliards et demi de francs.

Les décisions fondamentales de S. A. F. sont prises par l'assemblée générale qui se réunit chaque année. Les fédérations y sont représentées à raison de 1 délégué pour 1.000 travailleurs occupés et ont un nombre de voix proportionnel aux garanties fournies par leurs membres. L'assemblée examine l'administration et les comptes de l'exercice précédent, les questions qui lui sont soumises par le conseil d'administration et les commissaires; il élit les membres du conseil d'adminitration, les commissaires aux comptes et le président de l'assemblée générale.

La gestion ordinaire est faite par le conseil d'administration nommé par l'assemblée générale. Ce conseil est chargé d'organiser la propagande, de veiller à l'observation des statuts, de prendre des mesures en cas de grève ou de lock-out. Il nomme un directeur-gérant chargé de l'exécution de toutes ces mesures.

Aux termes de l'article 23 des statuts — il en sera reparlé plus bas — tout adhérent à S. A. F. est tenu de stipuler dans les contrats collectifs de travail qu'il passera, le droit pour l'employeur d'embaucher et congédier librement la main-d'œuvre et de diriger et répartir librement le travail; il est d'autre part tenu de s'associer aux mesures de lock-out décidées par le conseil d'administration. En cas de manquement, il est tenu de verser des dommages-intérêts qui peuvent s'élever jusqu'au montant de la garantie. Tout employeur affilié est d'autre part tenu d'aviser immédiatement le conseil d'admi-

nistration des mesures de grève, et de faire approuver par ce conseil les mesures de lock-out qu'il envisage. Il a droit en contre partie à une indemnité qui va de 1 à 2 couronnes par ouvrier et jour de conflit.

3. Les syndicats employés : T. C. O.

L. O. a toujours été une organisation essentiellement ouvrière, les employés suédois ayant estimé préférable d'avoir leurs organisations propres. Les deux groupements centraux d'employés — T. C. O. pour les employés d'Etat et D. A. C. O. pour les employés des administrations privées — ont fusionné en 1943, dans le cadre de la *Tjänstemännens Centralorganisation* (T. C. O.) : l'organisation centrale des employés. L'organisation comptait le 31 décembre 1946, 222.053 adhérents répartis en 45 fédérations et 2.018 sections. Les deux fédérations les plus importantes sont celles des employés de l'industrie, et des cadres; à elles seules elles groupent près de la moitié des adhérents du T. C. O.

T. C. O. groupe un ensemble assez hétérogène de personnes, depuis l'obscur employé de bureau, jusqu'à l'ingénieur chef de service d'une grande industrie, en passant par toute la gamme des chefs d'équipes, contremaîtres, chefs d'ateliers, inspecteurs et contrôleurs de toutes sortes, ainsi que les fonctionnaires des administrations publiques. Il est de ce fait assez difficile de faire une délimitation entre le secteur d'activité de L. O. et celui de T. C. O.

Il serait trop long de s'étendre sur l'organisation de T. C. O. Comme L. O., T. C. O. a un congrès qui se réunit tous les 3 ans; — un *Represantanskap* qui est l'organe délibérant entre les sessions du congrès, — et un conseil d'administration de 8 membres qui, sous la direction de son président, assure la vie quotidienne de l'organisation.

T. C. O. est loin d'avoir la cohésion et la puissance de L. O.; l'organisation ne groupe qu'environ 40 p. 100 des employés dont beaucoup sont hostiles à l'organisation syndicale, et, du fait du caractère dissemblable de ses éléments elle n'a pas la même unité de vues. Cela lui donne une position désavanta-

geuse dans les grandes négociations intersyndicales : toutes les conventions de Saltsjöbaden ont été signées seulement par S. A. F. et L. O., sauf la convention sur les comités d'entreprise qui a fait l'objet d'une convention annexe entre S. A. F. et T. C. O.

II. — LES CADRES JURIDIQUES : LA LEGISLATION DU TRAVAIL

La législation du travail constitue en Suède un ensemble assez complexe, qu'il ne peut pas être question d'étudier complètement ici. Beaucoup de textes ont trait au droit de grève, à la conciliation, à la lutte contre le chômage, etc. Nous les laisserons de côté, renvoyant à ce sujet à l'ouvrage de James J. Robbins, *The government of labor* (The University of Carolina Press, 1942) ainsi qu'aux ouvrages en français de M. Paul Planus, *Patrons et ouvriers en Suède* (Plon, 1938) et de M. René Chomette, *Le syndicalisme en Suède* (Thèse, Paris, 1948).

Nous nous bornerons à étudier ici deux institutions en rapport étroit avec la Démocratie industrielle : les conventions collectives et le tribunal du travail.

1. Les conventions collectives.

La création d'organisations syndicales fortes devait rapidement conduire la Suède à substituer aux accords individuels de travail entre patron et ouvrier, des accords collectifs passés par les syndicats, soit sur le plan local, soit sur le plan professionnel. Un des premiers devoirs du syndicat est en effet d'assurer à ses membres de bonnes conditions de travail, tout en sauvegardant la paix sur le marché du travail. Les premiers contrats collectifs datent de 1908; depuis cette époque le système n'a cessé de se développer, parallèlement au développement des grandes organisations syndicales. Une loi est intervenue, le 22 juin 1928, pour préciser le champ d'application et les obligations issues des conventions collectives. En 1943, il

existait 14.000 contrats collectifs, intéressant 57.000 patrons et 1.100.000 ouvriers.

La convention collective est un accord de travail passé entre une union syndicale ouvrière et une union patronale, pour régler les questions les plus importantes du contrat de travail. Elle est généralement passée à l'échelon professionnel, entre la fédération ouvrière et la fédération patronale correspondante; on dit qu'il y a accord national; elle peut l'être aussi entre une section syndicale ouvrière et un patron : il y a alors accord local. Très souvent l'accord national constitue un cadre très général, susceptible d'être complété ou modifié par des accords locaux, notamment en matière de salaires.

La convention collective était en général valable deux ans mais la durée a été ramenée à un an depuis la guerre, à cause de l'instabilité économique. Elle est renouvelable par tacite reconduction à moins de préavis, trois mois avant le terme de la convention. Le préavis doit contenir des propositions concrètes de modifications. En pratique les choses se passent de la façon suivante : la convention collective arrive à échéance le 1er janvier de chaque année. Au mois de septembre, chaque fédération prépare un projet de modification à la convention collective; ce projet est élaboré après réunion chez L. O. des comités directeurs de toutes les fédérations, en fonction de la situation et des besoins économiques du pays. Mais il est adopté par la fédération seule, sans droit de contrôle possible de L. O. Le projet est ensuite envoyé à la partie adverse, qui renvoie un contre-projet. Puis les négociations commencent entre délégués des deux parties; si malgré cela les parties ne peuvent s'entendre, les négociations sont suspendues; on s'adresse au conciliateur de l'Etat, et en cas d'insuccès, il est possible de recourir aux mesures de grève et de lock-out.

La convention collective règle ordinairement toutes les questions importantes relatives aux conditions du travail : le salaire horaire et le salaire aux pièces; le domaine du contrat, la direction et l'organisation du travail, l'embauche et le congédiement des ouvriers (notamment le préavis de renvoi), la durée du travail et les heures supplémentaires, le congé annuel et les secours divers. Les dispositions de la convention collec-

tive sont applicables aux rapports de l'employeur avec son personnel, qu'il s'agisse d'un ouvrier syndiqué ou non. D'autre part, la convention collective oblige tous les membres des fédérations signataires.

Tous les membres qui adhèrent à une fédération après l'adoption d'une convention collective sont également liés par cette convention (à moins qu'ils ne soient déjà liés par un contrat collectif) ; enfin, le fait de quitter une fédération ne rend pas la convention collective caduque.

La convention collective oblige les parties liées, à ne pas recourir, aussi longtemps qu'elle est en vigueur, aux mesures de combat : grèves, lock-out, mise à l'index, boycottage et toutes autres mesures d'hostilité, dans un conflit portant sur l'existence, la validité, l'interprétation de la convention, ou le fait de savoir si un acte viole ou non cette convention. Quant aux fédérations signataires, elles ne doivent pas ordonner ni provoquer des mesures de combat, et sont tenues de faire tous leurs efforts pour empêcher ou faire lever des mesures irrégulièrement prises par leurs membres.

La convention collective peut cesser par dénonciation de l'une des parties; il suffit que l'avis de dénonciation arrive dans le délai prescrit (en général, trois mois avant l'échéance). Elle peut également être déclarée caduque par le tribunal du travail, lorsqu'une des parties se rend coupable d'un acte contrevenant d'une façon flagrante aux dispositions de la convention, ou aux dispositions de la loi sur les conventions collectives. Le tribunal du travail a également dans ce cas la faculté d'opérer simplement une sorte de suspension de la convention collective, en libérant la partie demanderesse de ses obligations, jusqu'à ce que la partie adverse ait rempli les siennes. La partie qui ne remplit pas ses obligations est de plus, passible de dommages-intérêts.

La convention collective de travail a en Suède une importance exceptionnelle, non seulement à cause de sa très grande porté d'application, mais aussi parce qu'elle a servi de cadre à toute une série de réformes sociales qu'on a préféré effectuer par convention plutôt que par des méthodes législatives. C'est ainsi que la convention de 1938 entre S. A. F. et L. O. portant

établissement d'un Comité du Marché du Travail et limitation des conflits, est désormais incorporée aux conventions collectives des fédérations qui l'ont approuvée, et par là acquiert force obligatoire à l'égard de tous les membres de ces fédérations. C'est par un procédé analogue que la convention sur les comités d'entreprise devient applicable aux membres d'une fédération qui l'a approuvée : elle devient convention collective de la fédération.

2. Le Tribunal du Travail et l'arbitrage.

Le Tribunal du travail a été institué par une loi du 28 juin 1928; jusqu'à cette date, les conflits relatifs à l'interprétation et à l'application des conventions collectives, avaient été examinés soit par les tribunaux de droit commun, soit par des organismes médiateurs neutres, soit par le Comité central d'Arbitrage de la loi n° 246 du 20 mai 1920. Cette institution répond surtout au désir de rendre la procédure plus rapide.

Le Tribunal du Travail (*Arbetsdomstol*) est unique pour toute la Suède; il siège en principe à Stockholm, mais peut se déplacer. Il se compose d'un président et de six membres. Parmi ces membres deux ne représentent ni les intérêts patronaux, ni les intérêts ouvriers; l'un d'eux doit être juriste, l'autre expert en questions sociales; le président est lui-même juriste. Tous ces membres sont nommés par le roi directement. Les quatre autres membres sont des représentants des employeurs et des ouvriers, chacun ayant deux représentants. Ils sont nommés par le roi sur présentation d'une liste de candidats par S. A. F. d'une part, et L. O. d'autre part. Il est nommé un nombre de suppléants égal à celui des membres du tribunal. Membres et suppléants doivent être citoyens suédois, âgés de 25 ans et prêter le serment requis des juges de droit commun.

Le Tribunal du Travail examine les conflits ayant trait à la validité, l'existence et l'interprétation des contrats collectifs; il recherche si les actes incriminés sont ou non en contradiction avec le contrat collectif ou la loi sur les contrats collectifs. Il ne peut instruire l'affaire aussi longtemps que des négocia-

tions préalables n'ont été faites, ou du moins tentées par les parties, chaque fois que la convention collective prévoit des négociations préalables à toute action en justice ou mesure de combat. Cette clause existe dans presque toutes les conventions collectives, depuis l'accord de 1938 de Saltsjöbaden.

Le tribunal doit régler l'affaire dans les délais les plus brefs, si possible en une seule séance; au besoin, il jugera par défaut. Les affaires de cette nature réclament en effet une décision rapide. Le jugement a même force obligatoire que les jugements de droit commun; il peut ordonner des réparations, obligation de faire ou de ne pas faire, et des amendes. Il ne peut pas prononcer de peine privative de liberté, ni condamner un ouvrier à une amende supérieure à 200 couronnes.

Cependant, il reste toujours possible aux termes de la loi suédoise, de soustraire les litiges aux tribunaux d'Etat, en les confiant à l'examen d'arbitres (*Skiljemän*) dont on s'engage par avance à respecter la décision. L'arbitrage devait se développer très largement en Suède en matière de conflits de travail, et cela d'autant plus que la clause compromissoire (*Skiljeavtalet*) est valable : il est possible de convenir à l'avance que tous les conflits d'un certain ordre seront confiés à un tribunal ou comité arbitral (*Skiljenämnd*) pour jugement. C'est en vertu de ces principes que le comité du marché du travail arbitre certains différends survenus entre les parties à la convention de Saltsjöbaden de 1938, ou à celle de 1946 sur les comités d'entreprise. Le Tribunal du Travail reste cependant seul compétent dès qu'il y a infraction à une disposition législative.

CHAPITRE II

LE DÉBAT SUR LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE ET LES PREMIERS ESSAIS

On parle actuellement beaucoup en Suède de « Démocratie industrielle » (*Industriel demokrati*) ou de « Démocratie d'entreprise » (*Företagsdemokrati*), que ce soit dans les débats politiques qui précèdent les élections, dans la presse syndicale ou dans les grands travaux de rationalisation et de planification de l'économie d'après-guerre. C'est d'ailleurs surtout de chez L. O. que viennent les revendications : le Congrès de L. O. de 1920 déclare que la question de la démocratie industrielle doit être posée en fondement dans les travaux des organisations de travailleurs. Le Congrès de 1930 demande pour les syndicats le droit de coopérer à la préparation et à la réalisation des mesures de rationalisation, pour défendre les droits des travailleurs, à la sécurité économique. Plus audacieux, le Congrès de 1936 réclame dans une motion des mesures destinées à empêcher le libre jeu du capitalisme privé dans l'industrie, et demande que l'on trouve le moyen, pour les ouvriers, d'exercer une influence sur la politique économique de l'entreprise. Le même thème est repris au Congrès de 1941 où il est déclaré que les revendications sans cesse croissantes des mouvements syndicaux rendaient nécessaire une nouvelle structure économique et sociale, et qu'il fallait reconnaître aux travailleurs, le droit de coopérer à l'élaboration et à la réalisation des réformes à apporter à la structure de l'entreprise, que les problèmes envisagés soient d'ordre technique, administratif ou économique. Enfin, dans le point 27 du « programme syndical

d'après guerre » on réclame plus de démocratie à l'intérieur de l'entreprise.

De ces revendications en général, on peut dégager la notion suivante : les syndicats ne pensent pas que leur activité se limite aux questions de salaires et de conditions de travail; ils estiment aussi avoir leur mot à dire en matière de direction et d'administration de l'entreprise. Et c'est ce qu'ils appellent la démocratie industrielle. C'est cette notion de démocratie industrielle qu'il s'agit maintenant de préciser en la dégageant de notions voisines.

La première question qui se présente à l'esprit est la suivante : pourquoi introduire une expression nouvelle, quand les aspirations des travailleurs à participer à la gestion de l'entreprise peuvent très bien être rangées dans un programme d'économie démocratique, tout simplement ? C'est là, dira-t-on, une pure question de terminologie, car on ne saurait concevoir un système de participation ouvrière à la gestion des entreprises que dans une économie déjà suffisamment développée sur le plan démocratique. La réciproque n'est pourtant pas tout à fait exacte, et on peut très bien concevoir une économie démocratique poussée, dans la plupart des secteurs, par une politique socialiste d'investissements ou d'orientation de la production, sans que les travailleurs n'obtiennent de droits très étendus à l'intérieur de leur propre entreprise. Il est même arrivé que des changements se soient produits dans la direction ou dans le mode de propriété de cette entreprise (par introduction par exemple du système coopératif) sans que les travailleurs n'obtiennent de droits importants en ce qui concerne la marche et la direction de l'entreprise. Il faut donc reconnaître deux formes de démocratie, la forme centrale, la plus ancienne, qui régit l'ensemble de l'économie du pays; et la forme locale, à l'échelon centre de travail, la forme récente qui tend à établir une collaboration entre patrons et ouvriers pour la gestion de l'entreprise, et que l'on désigne sous le nom de démocratie industrielle.

Mais il est impossible d'établir des frontières plus précises, et de délimiter le champ d'activité des organisations locales et de l'organisme central : il est trop de questions qui inter-

fèrent; l'Etat ne peut pas se désintéresser par exemple des mesures de rationalisation qui font partie du plan d'économie générale; et les répercussions sociales de ces mesures sont trop importantes pour que les groupements locaux s'en désintéressent. La démocratie industrielle se trouve donc liée à l'économie démocratique.

Il est une assimilation que l'on fait volontiers du côté patronal, c'est celle entre démocratie industrielle et démagogie, et même désordre. Il ne semble pourtant pas tout à fait impossible de concevoir une coopération sensée, intelligente d'un personnel éduqué et intéressé à l'exploitation : il y a jusqu'à présent plus d'exemples de coopération fructueuse que de désordres.

Plus intéressante est la distinction entre démocratie industrielle et démocratie d'entreprise, car elle soulève tout le problème de l'intervention syndicale dans les comités d'entreprise. En principe, le comité formé entre patron et ouvriers en dehors de toute intervention syndicale, appartient à la démocratie d'entreprise alors que, en cas d'intervention, ce qui est beaucoup plus fréquent, il appartient à la démocratie industrielle. Mais c'est là une distinction assez théorique, et, dans la pratique, on confond souvent les deux expressions.

La *démocratie industrielle,* sous cette forme de *coopération active de la direction et des travailleurs à la bonne marche de l'entreprise,* a fait l'objet de longs débats passionnés, tandis que certaines entreprises isolées effectuaient déjà de premiers essais. Ces discussions et ces premières expériences ont servi de base à l'élaboration des actuels comités d'entreprise.

I. — LES DEBATS AUTOUR DE L'IDEE DE DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

1. Le point de vue ouvrier.

Après avoir obtenu satisfaction dans le domaine de la protection sociale des travailleurs, L. O. orienta son activité et ses revendications vers un accroissement des salaires, d'une

part, et vers une participation ouvrière à la gestion de l'entreprise, d'autre part. Cette dualité de préoccupations eut une importance assez considérable dans le débat : alors que les leaders de L. O. avaient une politique orientée vers l'avenir, et préconisaient un développement immédiat de la démocratie industrielle, ce qui devait avoir pour effet d'accroître la production et par conséquent le salaire réel des ouvriers, les syndicats locaux, plus près des préoccupations journalières, s'intéressaient davantage à une augmentation des salaires, et s'entendaient parfois reprocher de laisser la question des comités d'entreprise à l'arrière-plan. Nous allons voir tout d'abord quels sont les avantages attendus par les travailleurs, de la démocratie industrielle.

A) *La sécurité des travailleurs.*

Une des questions auxquelles les ouvriers attachent le plus d'intérêt est celle de la sécurité dans l'emploi; il est en effet plus important pour un ouvrier d'avoir son travail assuré que d'avoir un salaire élevé. Le problème de la sécurité dans l'emploi s'est toujours placé au premier rang des préoccupations de L. O. qui n'a jamais cessé de lutter contre le fameux article 23 des statuts de S. A. F., aux termes duquel l'employeur embauche et congédie librement la main-d'œuvre. La convention principale de 1938 apporta une amélioration à cet état de chose, en obligeant l'employeur à faire quelques concessions. Cependant, malgré ces concessions, L. O. ne s'estima pas satisfait, et il déclara peu après dans un manifeste : « La convention principale a fourni des garanties; ... mais le mouvement syndical ne peut pas approuver l'opinion exprimée à l'article 23 suivant lequel les patrons, sur le fondement de leur droit de propriété des moyens de production, ont aussi un droit strictement personnel et incontrôlé de déterminer l'emploi des forces de production vivantes. » (*L. O. : s aktuella fragor* n° 6.) Et la solution préconisée était un contact plus étroit entre patrons et ouvriers, et la discussion des questions de congédiement et de licenciement au sein d'un comité de production. Cette question est d'autant plus importante, précisait-on, que les ouvriers risquent de ne pas admettre les mesures de rationalisation du

travail projetées pour l'économie d'après-guerre, s'ils n'ont pas un contrôle suffisant des congédiements de main-d'œuvre; toute mesure de rationalisation du travail représente en effet pour le travailleur un risque supplémentaire de chômage.

B) *Utilisation des connaissances ouvrières.*

Un autre point sur lequel le travailleur est très sensible, c'est qu'on le considère comme un individu pensant, capable d'initiative, et non comme un numéro dans la chaîne de production. Parmi les ouvriers, il en est qui sont employés dans l'entreprise depuis des années, qui ont acquis une expérience considérable et qui ont peut-être des suggestions intéressantes à faire en ce qui concerne l'organisation de leur atelier. Il est bien certain que parmi les propositions qui peuvent être faites par les ouvriers, beaucoup seront sans intérêt, et même inapplicables. Il faut cependant qu'il existe un organisme d'entreprise — et cette fonction incombe tout naturellement au comité d'entreprise — susceptible d'examiner les suggestions ouvrières, d'abord parce que parmi elles il s'en trouve de fort intéressantes, mais surtout parce que c'est là un moyen d'intéresser l'ouvrier et de l'encourager à approfondir ses connaissances.

C) *Information du personnel.*

Les ouvriers suédois ont toujours vu dans un organisme de contact avec le patron, un moyen d'information. Leurs revendications sont d'ailleurs dans ce domaine de deux sortes : d'une part, ils désirent savoir ce qui se passe dans leur propre entreprise et à quoi aboutit leur effort quotidien; ils désirent savoir où en est la production, comment se font les ventes et à qui on vend, ils veulent aussi savoir quels sont les bénéfices réalisés par l'entreprise, comment sont répartis ces bénéfices et s'il n'y a pas possibilité d'augmenter leurs salaires. Tout ce qui touche l'entreprise les intéresse : les améliorations techniques réalisées, les projets de modification de production, les réalisations sociales, etc. En second lieu, et toutes les enquêtes faites à ce sujet sont unanimes, l'ouvrier désire acquérir une connaissance plus large de son métier; non seulement il veut

connaître le processus de la fabrication de son entreprise, de façon à pouvoir situer son effort personnel dans le vaste travail collectif, mais encore il veut savoir la place de son entreprise dans la « profession »; il veut pouvoir être informé d'une façon plus large des questions économiques et sociales, de l'évolution de la technique de son métier. Et il sait que tout cela, il ne peut l'obtenir que par un contact permanent avec les cadres et les techniciens de l'entreprise.

D) *L'accès au conseil d'administration.*

Cependant, pour beaucoup de syndicalistes, la constitution d'un comité de collaboration entre patron et ouvriers, chargé de discuter les questions d'embauche et de congédiement de main-d'œuvre, d'examiner les suggestions ouvrières en matière d'amélioration, de s'informer de la marche de l'entreprise et de donner son avis en général dans toutes les questions touchant l'exploitation et les méthodes de travail, n'est pas suffisante; il faut donner aux ouvriers la possibilité d'exercer une influence efficace sur la marche économique de l'entreprise, et pour cela leur donner accès au conseil d'administration. C'est au conseil d'administration que sont prises toutes les décisions importantes concernant l'entreprise; c'est là que sont fixés les salaires et les dividendes, que sont déterminées l'orientation et l'organisation de la production, le volume de la main-d'œuvre employée. La représentation ouvrière au conseil d'administration est le seul moyen de réaliser dans la pratique cette démocratie industrielle élaborée théoriquement par les organisations syndicales. On a trop tendance, au sein du conseil d'administration, à n'envisager que les intérêts du capital, et à faire passer les profits avant les salaires. Le problème de l'aménagement des salaires et de la répartition des bénéfices est un problème sur lequel les délégués des ouvriers ont le droit de se pencher. Ce n'est d'ailleurs pas là une simple question de répartition et d'équité, c'est une question de niveau de production : il est plus avantageux de rémunérer les ouvriers que de distribuer des dividendes, lorsqu'on veut obtenir une augmentation de rendement, et il est impossible de demander un effort supplémentaire à un personnel qui n'est pas en con-

fiance. La question dépasse donc la simple économie d'entreprise, elle engage la productivité de la nation tout entière.

Les ouvriers ne se dissimulent d'ailleurs pas les responsabilités que leur ferait encourir l'entrée au conseil d'administration, ni les difficultés qui surgiraient pour eux en période de crise, quand l'entreprise se verrait contrainte d'opérer une réduction importante de personnel. Mais on accepte toujours de meilleur cœur les décisions auxquelles on a participé, et même dans ce cas, les délégués ouvriers auraient la possibilité de sauvegarder les intérêts de leurs camarades les plus méritants.

Indépendamment des questions d'équité, la démocratie industrielle est une nécessité d'efficacité de production, et même de stricte politique. Il y a une tension trop forte entre la politique démocratique générale du pays, instaurée par les sociaux-démocrates et les syndicats ouvriers, et la politique de puissance que les industriels continuent à appliquer dans leurs entreprises. Dans un pays démocratique, il est de simple logique que lorsqu'il s'agit de questions sociales qui intéressent si souvent l'industrie, les droits des travailleurs soient aussi étendus que ceux des propriétaires de capitaux. De même qu'on ne peut gouverner sans le peuple, on ne peut pas, dans une entreprise, arriver à une productivité intense si on a l'hostilité des travailleurs. « Ecarter plus longtemps un règlement de la question, dit le recteur Karlbom (*La Démocratie industrielle*), est un point de vue insoutenable, dans un pays où les travailleurs ont une majorité écrasante. » Les ouvriers sentent d'ailleurs leur position dans cette affaire, d'autant plus forte que l'emprise de l'Etat devient chaque jour plus étendue, et qu'ils sentent les industriels profondément anxieux devant la menace grandissante d'un socialisme étatique avec sa kyrielle de tracasseries bureaucratiques et politiques. Il faut choisir leur disent-ils, entre la démocratie industrielle et la socialisation. Le seul moyen d'endiguer les mesures d'étatisation est d'accorder aux ouvriers le droit élémentaire de coopérer à la marche et à la gestion de leur entreprise.

Malgré le ton et les arguments employés, un peu étonnants quand on connaît la modération suédoise en toutes choses, tou-

tes ces prétentions sont extrêmement modérées, étudiées et précises. Le mouvement syndical réclame la création de comités de production dans les entreprises d'au moins 150 ouvriers. Le comité sera introduit par convention, si les patrons sont consentants, ou, dans le cas contraire, par une loi; mais la convention est bien préférable car dans une expérience comme celle de la démocratie industrielle, l'esprit dans lequel est faite la réforme, est beaucoup plus important que les droits obtenus. Le comité demandé est essentiellement consultatif, et il est précisé que le chef d'entreprise doit conserver la possibilité de prendre seul des initiatives, d'agir rapidement et de diriger lui-même son affaire. L'institution du comité ne ferait en somme qu'élargir la responsabilité de l'employeur, qui s'étendrait, d'une part, vers le haut à l'égard des propriétaires de capitaux, mais aussi vers le bas, à l'égard des travailleurs.

2. Le point de vue patronal.

On ne trouve pas, du côté patronal, une littérature aussi abondante ni aussi passionnée que chez les ouvriers, au sujet de la démocratie industrielle; on ne rencontre pas non plus une semblable orchestration de propagande, et les avis diffèrent énormément : certains estiment que c'est là une utopie peu dangereuse car elle n'est pas appelée à voir le jour; d'autres redoutent par là une socialisation indirecte de la production; d'autres enfin, plus larges d'esprit, sont prêts à faire confiance au syndicalisme suédois qui a toujours agi avec acuité de vue et pondération.

Bien que rarement, on prétend quelquefois que la démocratie industrielle est une socialisation déguisée, et que, lorsqu'on aura commencé à céder sur ce terrain, on ne tardera pas à assister à une expropriation progressive du chef d'entreprise au profit des ouvriers, souvent même au profit d'une poignée d'agitateurs ayant réussi à tromper la confiance de leurs camarades. Cette structure sociale elle-même ne serait que de courte durée, et à la suite des désordres qui ne manqueraient pas de se produire dans les fabriques, tous les capitaux et biens de production passeraient progressivement aux mains de

l'Etat. A partir de ce moment, l'Etat, obligé de produire pour se maintenir à l'encontre de toutes les lois de l'économie naturelle, ferait peser sur ses ouvriers une discipline beaucoup plus dure et plus lourde que celle qu'impose l'industrie privée. Le directeur de l'entreprise serait remplacé par un fonctionnaire responsable devant l'Etat, mais il est peu vraisemblable que les ouvriers aient alors de grosses possibilités de discuter avec la direction de l'entreprise. Et le dommage ne serait rien en comparaison de celui que subirait la Nation plongée dans la bureaucratie la plus lourde, la fiscalité, et la crainte des responsabilités et des initiatives de toutes sortes : la production baisserait rapidement, entraînant la hausse des prix et la misère de tous.

Beaucoup, heureusement, ne brossent pas un tableau aussi sombre de la situation, et voient dans le comité d'entreprise non un danger pour l'avenir, — un organisme de conseil n'a jamais présenté de très gros dangers, — mais un organisme sans utilité pratique immédiate, et risquant d'alourdir considérablement l'entreprise. Les ouvriers sont incompétents en matière économique, et les expériences pratiques qu'ils peuvent avoir acquises dans l'exercice de leur métier ne sont pas d'un intérêt considérable en ce qui concerne la marche générale de l'entreprise. A une époque de spécialisation et de concurrence, le chef d'entreprise doit être lui-même un spécialiste expérimenté, susceptible d'agir rapidement, librement, et sans faire trop de bruit autour de sa décision. Une entreprise ne peut pas être administrée par un conseil; il faut qu'elle le soit par une seule personne. Or, parmi les conseils, le comité de production risque d'être un organisme particulièrement lourd : chaque fois qu'une décision importante sera prise par le directeur ou le conseil d'administration, il faudra en aviser le comité; comme lui-même ne sera qu'une émanation de la section syndicale, il sera tenté, dans les questions épineuses, de de prendre conseil de cette section syndicale avant d'émettre un avis et de le transmettre au conseil d'administration. D'une part les décisions seront longues, de l'autre, de gros risques d'indiscrétion seront à redouter, non pas tant du fait de l'indiscrétion malhonnête de personnes liées par le secret profes-

sionnel pour les connaissances acquises dans l'exercice de leurs fonctions, que du fait du désir légitime, peut-être même de l'obligation où se trouveront les délégués d'informer leurs mandataires, de la mission dont ils ont été chargés par eux. Cette divulgation officielle de renseignements sur la marche, la production et la direction de l'entreprise, risque d'être extrêmement préjudiciable à cette entreprise.

Dès lors, le comité ne se justifie plus que sur un plan, le plan social. Il est bien naturel que les ouvriers cherchent à être représentés au sein de l'entreprise pour y défendre leurs intérêts, qu'il s'agisse des salaires, des conditions de travail, de la sécurité dans l'emploi, de la prévoyance contre les accidents et les maladies ou tout ce qui concerne les bonnes relations avec la direction et les cadres. Mais il existe déjà, dans chaque entreprise, un organisme de représentation et de défense ouvrière constitué par la section syndicale locale; des améliorations très substantielles des conditions sociales des travailleurs ont été obtenues grâce à ces syndicats, et des contact permanents fructueux sont établis par eux, aussi bien sur le plan de l'entreprise qui sur le plan professionnel et le plan national. Pourquoi, dès lors, vouloir créer un nouvel organisme superposée au précédent, et qui n'en serait qu'un reflet ? Semblable dispersion de forces est contraire à l'intérêt des ouvriers, par le fait même qu'elle risque, en les multipliant, de rendre moins nets les contacts avec le patronat. En envisageant d'autre part, le simple intérêt des syndicats, on peut se demander s'il est avantageux, pour un organisme qui se propose la défense des intérêts généraux des ouvriers, en matière de salaires et de conditions de travail, d'engager ainsi sa responsabilité au sein d'une entreprise, qui peut avoir des intérêts différents de ceux du personnel. Il arrivera en effet forcément un jour où il faudra choisir, qu'il s'agisse de questions de salaires ou de renvoi de personnel, entre les intérêts de l'entreprise à laquelle le syndicat a décidé de se lier, et les intérêts des ouvriers, qu'il est statutairement chargé de défendre.

A la vérité, le problème des salaires et investissements risque d'être toujours résolu dans le même sens, c'est-à-dire

en faveur du personnel et au détriment de l'entreprise. Chaque fois qu'en fin d'exercice il s'agira de répartir les bénéfices, les délégués ouvriers ne manqueront pas de réclamer une augmentation de salaires, oubliant que lors de sa constitution l'entreprise a souscrit des engagements juridiques à l'égard des prêteurs de capitaux, et qu'elle ne saurait s'y soustraire sans malhonnêteté. Ils auront surtout trop tendance à oublier qu'une entreprise ne vit pas seulement dans le passé, mais aussi dans l'avenir; que pour pouvoir subsister elle doit faire des réserves en prévision des périodes de dépression qui se reproduisent périodiquement; et que, pour pouvoir lutter contre la concurrence, il faut qu'elle améliore et renouvelle sans cesse son outillage, ce qu'on ne saurait faire sans fonds d'investissement. Ils oublieront souvent que les salaires futurs sont précisément fonction de la prévoyance de l'entreprise.

Cependant, tout en faisant une critique serrée de la démocratie industrielle, le patronat suédois, tout au moins S. A. F., reconnaît qu'elle présente certains avantages pour l'industrie, et que, malgré tout, c'est une institution souhaitable. Les relations ont été traditionnellement bonnes entre patrons et ouvriers en Suède, et les prétentions ouvrières au sujet de comités de production n'ont rien d'exorbitant; de plus, on ne se trouve pas en terrain tout à fait inconnu, quelques expériences ont été tentées déjà en Suède, et les comités anglais de production ont, dans l'ensemble donné d'assez bons résultats.

Le fond de la critique faite à la démocratie industrielle, est la supposition assez gratuite que les travailleurs ont des intérêts absolument divergents de ceux de l'entreprise : d'un côté les ouvriers défendent leurs salaires, de l'autre le chef de l'entreprise défend les intérêts de ses actionnaires. C'est là une schématisation un peu simple de la situation. En réalité les intérêts des actionnaires sont les mêmes que ceux des ouvriers, car tout le monde est solidaire dans une entreprise. « *Vi äro i samma bat* », nous voguons sur le même navire, déclarait un jour le directeur des aciéries de Sandviken à son personnel; le mot a fait fortune depuis, et nombreux sont les patrons qui ont expliqué par la suite à leur personnel que

leur sort était intimement lié à la situation de l'entreprise. Si la production est élevée, il y aura des profits importants et les profits accroîtront aussi bien les salaires des ouvriers que les revenus des capitalistes. L'important c'est que les ouvriers sachent que leur standard de vie dépend du niveau de la production, qu'ils sachent que s'ils s'acquittent mieux de leur tâche, cela sera directement ou indirectement porté à leur profit, que toute initiative intelligente, toute amélioration technique, toute économie de force et de temps concourt à l'amélioration du sort de tous. Mais pour faire comprendre aux ouvriers que ce sont eux qui forment l'entreprise, et que leur richesse est entre leurs mains, il est nécessaire d'établir des contacts plus profonds entre la direction et le personnel, de mettre ce personnel en confiance, de l'initier à la marche et aux efforts de l'entreprise, et de lui donner l'impression que par son travail il coopère à la richesse de tous.

Cela parut encore plus nécessaire au patronat quand, après la dernière guerre, il s'agit d'introduire dans l'industrie suédoise un plan de rationalisation destiné à permettre une production optimum du pays. Les ouvriers, en Suède comme ailleurs, s'étaient toujours montrés hostiles aux études de temps et de mouvements, et il apparaissait certain que la réussite d'un système aussi délicat était liée à une bonne volonté et à une conscience maximum des exécutants. C'est alors que commença toute une propagande destinée à faire comprendre aux ouvriers que ces mesures ne pouvaient en aucun cas leur porter préjudice, mais qu'au contraire elles contribuaient à l'amélioration de la production, et par là à l'amélioration de leur standard de vie. Cette propagande trouva d'ailleurs un écho favorable dans la presse syndicale, qui comprenait que la production était une nécessité vitale pour le pays. Il fallait cependant trouver un moyen pratique d'établir des contacts permanents entre les cadres et le personnel; on se tourna aussitôt vers la formule des comités de production, la seule capable de stimuler l'intérêt des travailleurs, et de susciter chez eux les suggestions techniques indispensables à la mise en place d'une exploitation rationalisée.

La pression croissante du Parti Social-Démocrate en vue

d'établir en Suède une économie dirigiste, et la vague de nationalisations qui déferla sur l'Europe immédiatement après la guerre, rallia les derniers hésitants à la thèse de la démocratie industrielle, et on se décida à faire aboutir les négociations entreprises avec L. O. pour échapper à l'emprise de l'Etat sur l'industrie.

II. — LES PREMIERES EXPERIENCES DE DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

Tandis que l'on épiloguait ainsi sur la valeur de la démocratie industrielle et sur l'intérêt qu'elle pouvait présenter, tant pour l'amélioration de la condition ouvrière que pour le développement de la production, certaines entreprises commençaient à introduire des comités de production, cherchant la solution du débat sur le plan plus concret de l'expérimentation. Les expériences les plus marquantes sont celles des typographes avant la guerre, et celle du personnel civil de la défense nationale pendant la dernière guerre; mais à côté de ces essais marquants on voit surgir, dans un assez grand nombre d'entreprises, des organismes dont les attributions sont souvent assez imprécises, destinées en tout cas à établir une coopération entre la direction et le personnel, et que l'on appelle pour cela *Samarbtskommitéer,* comités de collaboration.

1. L'EXPÉRIENCE DES TYPOGRAPHES.

Les typographes se sont toujours montrés, en Suède, à l'avant-garde des réformes sociales; déjà, le premier des syndicats suédois avait été un syndicat de typographes. La fédération des typographes fut de même, la première à accepter sans réserve l'idée de démocratie industrielle, et à chercher à la réaliser pratiquement. Les accords furent à peu près impossibles à obtenir des directions de la presse bourgeoise. La presse sociale-démocrate et syndicaliste offrait cependant un terrain particulièrement favorable pour l'expérimentation d'une idée qui emplissait ses colonnes. Des accords furent passés, aux alentours de 1925, avec les directions de ces journaux.

Aux termes de ces accords (incorporés à la convention collective de travail) chaque club du personnel désigne de 1 à 3 délégués que le directeur doit associer à la gestion de son entreprise. Les délégués ont le droit de prendre connaissance des documents comptables, et sont appelés à conférer avec la direction sur toutes les questions de conditionnement et de répartition du travail, d'embauche et de congédiement de main-d'œuvre, de nomination de contremaîtres. Ils sont par ailleurs compétents en matière d'hygiène dans les ateliers et de fixation des heures de travail ainsi qu'en matière de congés. Ils doivent enfin veiller personnellement à ce que de bonnes relations soient établies entre le personnel et la direction. Ce ne sont cependant là que des attributions valables à titre consultatif.

Cette expérience ne semble pas avoir donné tous les résultats qu'on en attendait, ni avoir soulevé un enthousiasme extraordinaire chez les employés. L'accord ne contient rien en effet d'absolument neuf, les syndicats de typographes ayant déjà avant sa conclusion des prérogatives importantes en ce qui concerne l'embauche et le licenciement des ouvriers, la détermination des conditions de travail, et toutes les questions sociales en général. Carl Frosterud, qui fut président des délégués du journal *Värmlands folkblad* de Carlstad, écrivait en 1945 : « Une enquête au sujet du fonctionnement des conseils d'entreprise pendant les 20 premières années a été faite par un comité d'ouvriers, à l'occasion du Congrès de la fédération des typographes en 1944. Il conclut qu'à quelques exceptions près les résultats ont été mauvais. Sur 29 entreprises interrogées, 9 avaient un conseil d'entreprise donnant des résultats satisfaisants; les autres n'avaient aucun résultat ou des résultats négatifs. Les résultats dans ma propre entreprise n'ont été que médiocres, sans toutefois être propres à demander la dissolution de l'organisme... »

Les débuts furent difficiles. Les délégués devaient prendre des consignes auprès du club du personnel pour chaque question, et agir par la suite dans le sens prescrit. Cela rendait les travaux particulièrement lourds et pénibles.

Les réclamations étaient trop nombreuses, trop bruyantes, dépassant souvent la limite des possibilités de l'entreprise, et

les refus répétés mécontentaient les employés. Presque toutes les propositions d'amélioration technique faites par l'intermédiaire du conseil s'avérèrent plus coûteuses qu'utiles; on avait souvent l'impression qu'il s'agissait pour le conseil de justifier d'une activité devant les mandataires. Enfin beaucoup de délégués se montrèrent mal avisés dans leurs actes, connaissant mal la limite de leurs compétences.

Tout cela accroissait le mécontentement, et donnait des arguments nouveaux aux détracteurs de la démocratie industrielle. Les délégués eux-mêmes étaient las, pris entre le désir de défendre leurs camarades dans toutes les questions disciplinaires, et celui de remplir leur mission en fonction des nécessités générales de l'entreprise. Aussi dans bien des endroits on eut tendance à escamoter l'institution en remplaçant les réunions du conseil par une discussion annuelle en présence de l'ensemble du personnel, au cours d'une fête où la direction conviait tous ses employés, et quelquefois même leurs familles. Un exposé était fait de la situation de l'entreprise au cours de l'exercice écoulé, puis la parole était donnée à tous ceux qui le désiraient. Malgré la « spontanéité » plus grande de ce procédé, il faut convenir qu'il ne correspondant plus tout à fait à l'esprit de l'institution.

Dans certaines entreprises on obtint cependant de meilleurs résultats. En général on s'arrangeait toujours pour assembler le maximum de compétence. Certains représentants consacraient à leur mission des soirées entières, prises sur leur temps libre. Des contacts furent pris à l'extérieur de l'entreprise et même à l'étranger. Mais le conseil d'entreprise s'occupait presque uniquement de questions techniques, abandonnant les autres questions à la compétence du club. On cite notamment l'exemple d'une entreprise où les remarques techniques du personnel permirent une économie de 1.000 couronnes rien que sur le secteur des rotatives. Peu à peu on s'inspira des expériences faites, les compétences de chacun furent plus précises, les préjugés tombèrent et l'intérêt porté à la démocratie industrielle se développa. Les résultats des expériences furent d'ailleurs en grande partie dépendants de la personnalité des délégués choisis.

Le point de vue patronal ne diffère pas essentiellement du point de vue ouvrier sur cette question. En 1945, M. Helmer Wikström, directeur du journal *Le travail,* de Malmö, fit une enquête. Voici quels en furent les résultats pour 40 entreprises interrogées : 22 entreprises avaient un conseil d'entreprise désigné par le personnel technique; dans 7 cas, il n'existait aucun délégué ouvrier; une entreprise se proposait de désigner des délégués « pour améliorer les rapports entre le personnel et la direction »; une entreprise avait des discussions avec le personnel en l'absence de tout comité; et dans 9 entreprises les typographes étaient représentés au conseil d'administration. A peu près partout, les délégués sont au nombre de 3; le choix se fait *intuitu personae,* et en général les différents services sont bien représentés. Une des choses qui a le plus vivement surpris l'enquêteur, ce sont les changements extrêmement fréquents faits dans la composition du conseil. Dans la plupart des cas, les délégués sont nommés chaque année; dans certaines entreprises, ils le sont « quand cela semble nécessaire », quelquefois plusieurs fois par an. C'est là, à n'en pas douter, une faute : un délégué doit avoir le temps de s'initier à son métier de conseiller à l'exploitation, et pour arriver à un degré minimum d'efficacité il faut une continuité dans le programme d'action, incompatible avec des changements trop fréquents.

Les questions les plus habituellement envisagées par les conseils d'entreprise sont les questions d'achat de machines, de tours de congés, de conditions d'hygiène, de rationalisation. Le patronat souhaite vivement que le conseil se borne à l'examen des conditions techniques d'exploitation, susceptibles d'influer sur les conditions de travail, le conseil d'administration étant seul compétent en matière commerciale, et les questions de salaires étant résolues par accords syndicaux. Il souhaite également le plus possible un contact direct avec le personnel, sans l'intermédiaire d'un conseil.

2. L'expérience des entreprises de la défense nationale.

La seconde expérience de démocratie industrielle est beaucoup plus récente : elle date seulement de 1944. A la différence

de la première, très fortement imprégnée d'idéologie, elle est plus directement orientée vers le pratique. Les risques toujours possibles de guerre nécessitaient des industries suédoises de défense nationale, un effort de production d'autant plus considérable que le pacifisme des sociaux-démocrates avait laissé un retard assez sensible dans l'armement du pays. Comme les comités anglais et américains de production avaient dans l'ensemble apporté de bons résultats dans l'accroissement de la production de guerre, on chercha à intéresser le personnel en introduisant des organismes semblables dans les entreprises dépendant du ministère de la guerre. En 1943, MM. Aste et Valter Aman, furent chargés d'élaborer séparément un projet de comité de production; les projets furent examinés par la commission d'étude réunie pour la revision des conditions des conventions collectives. L'accord qui intervint ne fut pas incorporé à la convention collective, mais eut le caractère d'un additif à cette convention.

L'accord qui est toujours en vigueur a été passé entre le bureau chargé des conventions collectives au ministère de la Défense, d'une part, et la fédération du personnel civil de la défense nationale d'autre part. Il prévoit la formation de comités de production dans chaque entreprise dépendant du ministère de la Défense. Il concerne uniquement les entreprises d'Etat comme, par exemple, les fabriques d'explosifs, ou les fabriques d'équipements militaires, c'est-à-dire un secteur assez étroit des industries d'armement qui, pour la plupart, sont aux mains des particuliers. La création d'un comité est obligatoire dans les usines occupant au moins 75 ouvriers.

L'organisme prévu est essentiellement consultatif; la direction de l'entreprise est tenue de solliciter son avis dans un certain nombre de cas : amélioration des méthodes de production, amélioration de la qualité des produits, amélioration de l'emploi de l'outillage et de la main-d'œuvre. Il est surtout chargé de l'application des mesures de rationalisation, et de rendre possible l'examen des suggestions des ouvriers dans le domaine technique. Il fait connaître l'avis des travailleurs sur les modalités d'application du plan de rationalisation, mais n'est certainement pas compétent pour la négociation de ce

plan (études de temps et de mouvement, taylorisme) qui, du fait de l'ampleur de ses répercussions, nécessite des négociations intersyndicales particulières. Il doit tout mettre en œuvre pour stimuler l'intérêt au travail et améliorer le confort des ateliers.

Indépendamment de ces attributions techniques, le comité doit s'occuper de toutes les questions sociales soulevées par la mise en application des mesures de rationalisation, par exemple le cas d'un renvoi de main-d'œuvre occasionné par une mécanisation plus poussée de l'entreprise. Il est aussi chargé d'organiser l'information et les cours dans l'entreprise, c'est-à-dire, d'une part de renseigner les ouvriers sur la manière dont fonctionne leur entreprise, et de l'autre de les perfectionner dans leurs connaissances professionnelles.

C'est surtout par sa structure et son fonctionnement que l'institution est intéressante : chaque comité de production est composé de trois représentants patronaux désignés par le chef le plus élevé dans la hiérarchie, et de trois représentants ouvriers désignés par la section syndicale locale. Les trois représentants patronaux forment ce qu'on appelle le conseil patronal, et les trois représentants ouvriers le conseil ouvrier. Tous ces représentants sont désignés pour deux années civiles. La présidence est assurée par le chef hiérarchique le plus élevé, même s'il n'est pas membre du comité.

Avant tout examen du comité, les questions soulevées du côté ouvrier sont d'abord étudiées par un « comité de travail ». Les comités de travail sont des organismes ouvriers désignés par la section syndicale locale; il existe deux comités permanents : un pour l'étude des questions techniques de production, et un pour l'étude des questions sociales; mais il est possible de désigner un comité spécial pour l'examen de questions particulières. Le comité de sécurité de l'entreprise tient lieu enfin de comité de travail pour l'étude préalable des questions de sécurité.

Après ce premier examen, la question est transmise au conseil ouvrier; celui-ci l'examine, puis, s'il le juge bon, la transmet à son tour au conseil patronal, avec des propositions concrètes. Le conseil patronal fait alors savoir si la question

doit ou non être soumise au comité de production, et s'il estime ne pas devoir poursuivre, il doit en justifier sommairement. Après que cette décision lui a été communiquée, le conseil ouvrier décide si on soumettra ou non la question au comité de production; dans l'affirmative, il doit, par écrit et au moins une semaine à l'avance, avertir les membres du comité de la proposition qu'il a décidé de lui communiquer et des motifs qui l'y ont conduit.

Le comité de production se réunit en session ordinaire sur convocation du président une fois tous les trimestres. Il peut également se réunir extraordinairement sur convocation du président, à la demande du conseil ouvrier ou autrement. Tous les membres doivent être présents à la réunion, ou représentés par des suppléants. Les représentants ouvriers ont les mêmes prérogatives et responsabilités que les représentants patronaux.

A chaque réunion, les délégués ouvriers reçoivent une indemnité pour perte de temps dans leur travail; elle est calculée d'après le salaire de congé, plus 6 couronnes par réunion. Les décisions sont prises à la majorité. A la fin de chaque réunion il est rédigé un procès-verbal indiquant, outre les décisions adoptées, tous les avis exprimés au comité. Il est approuvé par le président, et le membre ouvrier désigné à cet effet.

Malgré une structure extrêmement compliquée, les comités de production ont des attributions assez imprécises. Il fallait laisser le champ libre à l'expérience, et ne pas être trop absolu en commençant. L'organisation, qui subsiste, a donné d'assez bons résultats. En août 1946, les renseignements suivants étaient publiés : parmi les questions examinées par l'ensemble des comités, 31 p. 100 avaient été relatives à l'amélioration de la production; 20 p. 100 à l'information et aux cours; 15 p. 100 aux améliorations de l'organisation générale des entreprises; 9 p. 100 au bien-être dans les ateliers; et 6 p. 100 aux améliorations des bâtiments.

CHAPITRE III

LA LUTTE ET LES NÉGOCIATIONS

L'étude des deux premiers essais d'introduction de la démocratie industrielle dans les entreprises suédoises, fait apparaître une différence considérable entre les comités des typographes, et ceux des entreprises de défense nationale. Les premiers, conçus entre les deux guerres, à un moment où certains droits syndicaux n'étaient pas encore très assurés, tendent surtout à une amélioration de la condition ouvrière, et à l'affirmation du droit de regard du personnel de l'entreprise en matière d'embauche et de renvoi de main-d'œuvre, nomination des contremaîtres et fixation des heures de travail, et des temps de congé. Les seconds, au contraire, rendus nécessaires par les besoins exceptionnels des entreprises de la défense nationale, sont essentiellement orientés vers l'amélioration de la technique du travail, et l'augmentation de la production.

Cette différence de préoccupations se retrouve dans l'histoire des luttes et des négociations qui ont conduit à la convention sur les comités d'entreprise. La première période est tout entière marquée par la revendication ouvrière du droit à sa sécurité dans l'emploi; c'est une période de lutte ardente, où le désir qu'a le mouvement syndical d'affirmer sa position étouffe souvent un peu l'idée de démocratie industrielle. La seconde période, qui commence avec la première convention de Saltsjöbaden en 1938, est plus calme, plus tournée vers la négociation; elle est surtout essentiellement orientée vers une adaptation de l'industrie aux nécessités de la production moderne, vers la rationalisation et l'accroissement du rendement.

I. — AVANT 1938

1. La lutte contre le droit souverain des employeurs en matière de renvoi.

La première phase de la lutte des ouvriers pour la démocratie industrielle est marquée principalement par la revendication du droit de codécision de la section syndicale locale en matière de congédiement de main-d'œuvre. Les débuts de l'industrialisme furent caractérisés, en Suède comme ailleurs, par une insécurité totale des ouvriers dans leur emploi. L'employeur embauchait, licenciait, congédiait au gré des nécessités de la production. Aussi une des premières préoccupations des syndicats, dès leur création, fut-elle d'assurer, dans les conventions collectives, une sécurité pour leurs membres, sous forme de droit de priorité syndicale : en cas de congédiement suivi de réembauche, priorité était donnée aux membres du syndicat.

Mais cette clause restrictive au droit d'embaucher et de renvoyer librement les ouvriers se heurta tout de suite à l'hostilité de certains patrons. La question fut à l'ordre du jour dès la création de S. A. F. en 1902; les patrons comprenaient qu'il leur fallait s'unir pour sauvegarder leur droit de libre disposition du personnel, et c'est ainsi que, dès 1905, l'article 23 des statuts de S. A. F. interdit à tout membre de la confédération de transiger sur ce droit.

Toute convention collective passée entre les membres de S. A. F. et des fédérations ou syndicats ouvriers doit comporter une disposition donnant à l'employeur le droit d'embaucher et de renvoyer librement les ouvriers, de répartir et diriger le travail, et d'employer des travailleurs de toutes les fédérations ainsi que des travailleurs non syndiqués.

En 1906, on ajouta à cet article le paragraphe suivant :

Si un membre d'une fédération de S. A. F. veut passer une convention collective, avec une fédération ou un autre organisme ouvrier, il doit en

avertir la confédération, et aucune convention collective ne peut être passée sans l'approbation de la confédération.

L'article 23 subsiste encore à l'heure actuelle avec la rédaction suivante (1) :

... Tout contrat collectif conclu entre un membre de S. A. F. et un syndicat ou une fédération ouvrière doit stipuler le droit pour l'employeur d'embaucher et de congédier librement ses ouvriers, de diriger et répartir le travail, et d'employer des travailleurs affiliés à n'importe quel syndicat ou n'appartenant pas à un syndicat...

Tout participant qui enfreindra ou éludera les dispositions du présent article ou les instructions données à ce sujet, et qui l'aura fait intentionnellement, sera tenu de verser des dommages-intérêts.

Cet article a pour but d'éviter que les travailleurs, grâce aux dispositions de conventions collectives, arrivent à se créer une position trop forte au sein de l'entreprise. Une note confidentielle de S. A. F. en février 1905 est formelle à ce sujet :

Les organisations ouvrières s'arrogent le droit de décider quels sont les travailleurs que l'employeur peut choisir, et ils s'efforcent même de s'immiscer dans le travail de direction de l'entreprise. C'est une atteinte que les employeurs ne sauraient tolérer... C'est pour cela qu'il est de la plus grande importance que les employeurs défendent leur liberté d'action, dans une question si importante pour l'industrie. C'est de plus un devoir pour les employeurs de protéger la liberté de contrat des travailleurs non syndiqués, ou qui appartiennent à un syndicat non dépendant de L. O. et du parti social-démocrate.

Ces mesures devaient aboutir à un mécontentement ouvrier et à une intensification de la lutte. L. O. déclarait dès 1906 dans son compte rendu annuel : « Semblable disposition consiste simplement à ignorer l'adversaire et à lui refuser tout droit de discussion », et il proposait une modification de cet article, incompatible avec la liberté syndicale : l'employeur embauche et congédie librement les travailleurs, sans se préoccuper de savoir s'ils sont ou non syndiqués, mais s'il semble aux travailleurs qu'un renvoi a lieu dans des circonstances qui peuvent être interprétées comme une atteinte au droit d'association, ils ont le droit d'en demander la rectification par l'intermédiaire de leur syndicat. Mais L. O. n'était pas encore

1. Cet article est devenu article 35 lors de la révision des statuts de S. A. F. en 1948.

à son époque de puissance, et cette timide protestation fut rejetée par S. A. F. qui répondit que le droit de libre renvoi ne pouvait recevoir aucune limitation, que les syndicats avaient toujours le droit d'entreprendre une enquête pour voir si leurs droits étaient sauvegardés, mais qu'il n'avaient le droit de prendre aucune mesure contre les décisions patronales avant la fin de l'enquête. Comme en même temps S. A. F. menaçait, en cas de non-acceptation de cette clause, d'un lock-out s'étendant sur 60.000 à 70.000 travailleurs, L. O. fut obligé de s'incliner.

En 1917 cependant, S. A. F. est obligé de consentir une première dispense de l'article 23. La fédération patronale des industries mécaniques était sur le point de s'affilier à S. A. F., mais les métallurgistes refusaient absolument de conclure une convention collective consacrant la toute-puissance patronale en matière de renvoi. Il s'agissait de choisir entre une attitude de principe et l'affiliation des industries mécaniques. S. A. F. préféra l'affiliation.

En 1909, L. O. propose que les patrons soient tenus de prendre en considération le temps de service dans l'entreprise avant de prendre une décision de renvoi, et en 1912, il demande que les ouvriers soient appelés à donner leur avis en matière de priorité dans les renvois. Mais il n'ose engager une lutte « qui coûterait trop, sans utilité correspondante, au pays, à l'industrie et aux syndicats ». En 1916, Charles Lindley écrit dans un pamphlet (*Il faut supprimer l'article 23*) : « On ne peut savoir ce que ce mot de renvoi signifie pour un ouvrier qui a des charges de famille : c'est une longue période de misère assurée. Il y a certes des renvois qui viennent des nécessités de la production, il y a aussi, hélas ! des renvois injustifiés. Il ne s'agit pas d'empêcher l'employeur de trouver une main-d'œuvre qualifiée, il s'agit de protéger les travailleurs au moyen des syndicats. »

Cependant, le Tribunal du travail appelé à se prononcer en 1932 sur un conflit mettant aux prises la fédération des transporteurs, et une société de Göteborg reconnaît à l'employeur le droit de renvoyer librement et sans limitation les ouvriers chaque fois que la convention ne contient pas de disposition

spéciale en la matière. Le jugement qui a fait jurisprudence est particulièrement intéressant, parce que, pour la première fois, il établit à propos du droit patronal de congédiement une distinction entre les contrats à durée fixe et les contrats indéterminés, assimilant juridiquement le droit de renvoi à une résiliation de contrat, distinction que l'on retrouvera encore dans la convention sur les comités d'entreprise en 1946. Voici quelques extraits de ce jugement (*Arbetsdomstolens domar*, n° 100, 1932, page 438) :

... En ce qui concerne la cessation du contrat de travail, il n'y a aucune difficulté à affirmer qu'en Suède, comme dans les autres pays, et d'après des principes juridiques universellement admis, une résiliation peut être faite après un certain délai de préavis, quand le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, sans qu'aucune des parties n'ait la possibilité de réclamer des dommages-intérêts... Il faut admettre comme règle générale, que lorsque le contrat de travail est indéterminé, l'employeur, tout comme l'ouvrier, peut résilier le contrat sans engager sa responsabilité, pourvu qu'il respecte le délai de préavis, et qu'il n'y a pas lieu dans ce cas de présenter un motif juridique de renvoi.

Il existe cependant des limitations de différents ordres. Tout d'abord, l'employeur ne peut pas utiliser son droit de renvoi dans un but contraire à la loi ou aux bonnes mœurs... La deuxième limitation peut provenir de certaines obligations conventionnelles; il est fréquent que les conventions collectives de travail prévoient des règles de cet ordre. (*On peut remarquer déjà que ce sera une limitation de cette nature qui sera stipulée dans la convention sur les comités d'entreprise.*)

La règle établissant le droit pour l'employeur de renvoyer les ouvriers sans engager sa responsabilité doit être considérée comme un des moyens les plus importants pour arriver à une direction effective du travail, et par là à une exploitation productive (1). On l'envisage au contraire avec méfiance du côté ouvrier où l'on estime qu'elle est souvent utilisée pour effectuer des renvois injustifiables juridiquement, donnant lieu à des décisions de fait, contre lesquelles il est impossible de se défendre... Il faudrait une disposition législative pour résoudre ce conflit d'intérêt...

Le véritable conflit se rapporte surtout à l'application même de la règle principale. Du côté ouvrier on a fait valoir que, si l'employeur, bien qu'il puisse effectuer un renvoi sans donner de motif, a cependant indiqué un motif dans ce cas particulier, le caractère fondé de ce motif peut faire l'objet d'une décision juridique, et que l'employeur peut être

1. Quelques années plus tard, le patronat reconnaîtra la fausseté de ce raisonnement, et conviendra qu'une forte productivité nécessite au contraire de composer avec le personnel.

obligé de reprendre l'ouvrier, au cas où la décision estimerait le renvoi non fondé. Le tribunal ne peut pas approuver cette opinion basée sur une interprétation fausse des règles en vigueur, tendant à établir que le travailleur aurait le droit de conserver son emploi toutes les fois qu'il n'existe pas de raison objective de renvoi. L'employeur a, comme l'ouvrier, le droit de décider librement, aussi bien que lui, il a le droit d'avoir des motifs secrets, mais, s'il lui arrive de les indiquer, il ne peut pas voir son droit de renvoi diminué, même si en soi la raison n'est pas justifiable; il serait en effet assez peu logique que l'admission par la Justice du droit absolu de renvoi dépende du fait que le motif est ou n'est pas indiqué, cela d'autant plus qu'il est souvent difficile de voir s'il y a ou non, motif donné... Il peut arriver, il est vrai, qu'un renvoi ait été effectué pour des motifs qui constituent une infraction à la loi pénale, pour diffamation, mais dans ce cas, la question échappe au tribunal du travail.

D'autres jugements précisent ces idées : si la convention collective prévoit des cas de non renvoi, il est nécessaire, d'une part, que l'employeur motive tous ses renvois pour que l'on sache si les prescriptions de la convention ont été respectées, et, d'autre part, que le Tribunal du travail vérifie le bien fondé de ces motifs (*Arbetsdomstolens domar*, 82, 1932). De plus, un tour de renvoi est obligatoire, si la convention le prévoit, mais dans ce cas seulement (*Arbetsdomstolens domar*, 50, 1933 et 121, 1936).

2. Le Comité d'étude de la Démocratie industrielle.

Tandis que les syndicats ouvriers essayaient ainsi vainement de se faire reconnaître un droit de contrôle sur le renvoi du personnel, l'Etat de son côté cherchait à apaiser les conflits nés de l'insécurité dans l'emploi, et une commission fut nommée en 1920 avec mission d'étudier les expériences de démocratie industrielle à l'étranger, et d'en rechercher les possibilités d'application en Suède. Les conflits devenaient de plus en plus nombreux et aigus, et comme ils affectaient des secteurs importants de l'économie, ils risquaient de porter un grave préjudice à la Nation, si l'Etat ne trouvait pas une solution légale à ces différends. D'autre part, les grandes organisations syndicales étaient en train de devenir une puissance dans l'Etat : c'étaient pratiquement S. A. F. et L. O. qui décidaient

les salaires, la durée du travail et les conditions du travail en général. Il était temps, semblait-il, que l'Etat donnât d'une part aux adversaires des possibilités de rapprochement et d'entente, et que de l'autre il fît sentir son autorité au-dessus des puissances syndicales.

Réuni le 29 juin 1920, le « Comité royal chargé de l'étude de la démocratie industrielle » présenta le 31 mars 1923 un projet de loi sur les comités de production et un rapport sur la démocratie industrielle dans les pays étrangers (*Statens offentliga utredningar,* 29, 1923 et 30, 1923). Parmi les procédés utilisés de par le monde pour permettre aux ouvriers de participer à la direction de l'entreprise, le Comité distingue trois grands groupes :

Le premier est celui d'Europe centrale avec l'Allemagne, l'Autriche et la Tchécoslovaquie; les comités de production y sont le résultat d'une lutte politique de la classe ouvrière accompagnée de menaces de troubles. Ces comités sont essentiellement des organismes de défense ouvrière; ils sont établis par voie législative, et ne comportent qu'une représentation ouvrière.

Le second groupe, Angleterre et Etats-Unis, possède des comités destinés à être des organismes de discussion et de négociation entre la direction et le personnel; ils comportent généralement une composition mixte, mi-ouvrière, mi-patronale, et résultent soit d'une loi, soit d'une convention.

Le troisième groupe, avec pour type la Russie, comprend des comités aux pouvoirs extrêmement étendus, chargés de veiller à la production et de faire appliquer le Plan économique de l'Etat; ces comités font partie d'une structure qui comporte des organismes locaux et centraux de représentation ouvrière; ils ont un aspect politique accentué.

Les sympathies du Comité vont certainement au second groupe; il s'agit d'établir des contacts qui permettront aux patrons et aux ouvriers de se sentir solidaires dans leur entreprise, il ne s'agit pas d'opérer un bouleversement social. « Le défaut de l'organisation économique actuelle, déclare le comité dans son compte rendu, n'est pas tant dans le mode de possession du capital que dans le fait que, en raison du nombre limité

des propriétaires de capitaux privés, la plus grande partie de la Nation ne s'intéresse pas à la production, du fait qu'elle n'y a aucun intérêt pécuniaire. » Le problème est dès lors d'intéresser les travailleurs à leur entreprise en tant que producteurs, comme les coopératives ont intéressé leurs membres en tant que consommateurs. Pour cela, il faut commencer par donner à ces travailleurs un moyen de représentation et d'action au sein de l'entreprise.

Parmi les motifs invoqués pour justifier l'introduction de la démocratie industrielle, un des plus importants est la nécessité d'une production élevée. Une production forte est le seul moyen d'accroître à la fois les revenus des capitalistes, les salaires des ouvriers et le pouvoir d'achat des consommateurs; il est nécessaire, pour arriver à une telle production, d'éviter les conflits, d'assurer le calme dans les entreprises, et d'obtenir une coopération effective des ouvriers. Sans doute, les exigences essentielles des travailleurs ont-elles été satisfaites grâce à la lutte menée par les syndicats; il reste cependant beaucoup à faire encore en matière de durée de travail, de technique du travail, de sécurité dans l'emploi, de répartition des profits. « Il est nécessaire et avantageux pour les travailleurs d'avoir leurs droits et leurs intérêts protégés par un organisme syndical professionnel, mais il est de la nature des choses que cet organisme ait, vis-à-vis de l'entreprise, plus souvent une attitude de revendication qu'une attitude de coopération à l'amélioration de l'entreprise. » Le comité d'entreprise est nécessaire comme organisme d'apaisement social et de coopération.

Mais le Comité voit plus loin; composé de sociaux-démocrates notoires, tels que Georg Branting, Ernst Wigforss (1), il pense que l'établissement de la démocratie industrielle est le premier pas vers la socialisation de l'industrie. Les ouvriers prendront contact avec les responsabilités, développeront leurs connaissances économiques; les employeurs de leur côté, ver-

1. Georg Branting est le fils du syndicaliste Hjalmar Branting. Wigforss est actuellement ministre des Finances au gouvernement social-démocrate Erlander.

ront qu'il est plus avantageux pour eux d'organiser la coopération et d'organiser la concurrence. Cette expérience de démocratie industrielle sera enfin un moyen de connaître les véritables désirs ouvriers, et d'orienter la socialisation dans le sens de ces désirs.

Le comité présenta en même temps que son étude un projet de loi portant établissement de comités de production dans les entreprises de plus de 150 ouvriers, chargés notamment (cela répondait aux préoccupations syndicales) d'examiner les questions de renvoi de main-d'œuvre; le projet, admirablement rédigé et extrêmement étudié, a eu une grosse influence sur la convention de 1946 sur les comités d'entreprise; il sera étudié dans les « sources » de cette convention. Il ne fut jamais discuté devant le Riksdag, car dès sa présentation il fut l'objet de violentes critiques patronales et ouvrières. Les patrons déclarèrent que ce projet était plein de contradictions puisque, en cas d'impossibilité d'entente au sein du comité, l'affaire était portée comme auparavant devant les organisations syndicales centrales; et que, de ce fait, il valait mieux s'en tenir tout de suite à l'examen direct par les organisations centrales. Quant aux ouvriers, ils se montrèrent déçus de ne pas recevoir le droit de codécision qu'ils réclamaient; ils déclarèrent ne pas pouvoir se contenter d'un rôle consultatif, mais désirer participer activement à la gestion et à la direction de leur entreprise.

En réalité, le pays n'était pas mûr pour la démocratie industrielle, et le projet passa presque inaperçu. Les préoccupations étaient ailleurs. L. O., aveuglé par sa lutte pour la reconnaissance du droit d'association et la suppression de l'article 23, ne comprit pas l'importance du projet; peut-être d'ailleurs, la dispersion des forces ouvrières au sein de chaque entreprise était-elle prématurée à une époque où le mouvement syndical avait besoin de toutes ses forces pour conquérir les libertés ouvrières. Quant à S. A. F., il montra la même ardeur à attaquer le projet qu'il avait mis d'opiniâtreté à défendre l'article 23; dans les deux cas il s'agissait de défendre la liberté d'action des employeurs contre l'emprise ouvrière.

3. La convention principale de 1938.

Après l'échec de la loi sur les comités d'entreprise, les grandes lois sociales furent : la loi sur les contrats collectifs et le Tribunal du travail (1928), puis la loi sur le droit d'association et de négociation en 1936. A cette dernière date, la puissance syndicale est à son épanouissement; le marché du travail est à peu près uniquement réglé par convention collective, beaucoup de questions délicates sont réglées par des contrats entre S. A. F. et L. O., ce qui permet d'éviter, à la fois, et le conflit et l'arbitrage de l'Etat. Il reste cependant une question pendante, celle de la sécurité du travail. La décision du Tribunal du travail menait à une impasse : pour que les travailleurs aient un droit de regard en matière de renvoi, il était indispensable que cela soit expressément formulé dans la convention collective, et c'est précisément ce que l'article 23 interdisait formellement. La décision du Tribunal du travail fut très mal accueillie chez L. O. qui en fit une violente critique.

Mais la discussion juridique ne pouvait rien contre une jurisprudence fortement établie, et il était évident que la décision ne s'obtiendrait pas sur ce terrain. Dès lors, il n'y avait plus qu'un moyen : obtenir la revision de l'article 23, de façon à ce que les contrats passés avec S. A. F. puissent, comme la plupart des conventions passées avec les fédérations patronales indépendantes, permettre un droit de regard et de négociation de la section syndicale locale. De toute part, on demandait à L. O. d'entreprendre des discussions avec S. A. F. à ce sujet.

Ce fut à nouveau l'Etat qui agit le plus rapidement. A la suite d'un rapport fait au gouvernement par le Riksdag sur les nécessités d'une ingérence de l'Etat en matière d'organisation professionnelle et de législation du travail pour éviter les conflits sociaux, un comité fut nommé en décembre 1934 : il était composé de trois membres dont Torsten Nothin, gouverneur de Stockholm, qui assumait la présidence. Aux termes du

mémoire gouvernemental qui lui fut remis lors de sa constitution, il était chargé d'étudier la façon dont peut intervenir l'Etat pour faire prévaloir l'intérêt général dans les questions économiques, pour empêcher les troubles sociaux, et pour opérer une meilleure répartition des richesses. Le comité Nothin présenta son rapport en décembre 1935; il conclut que, malgré une divergence de vues assez considérable entre les grandes organisations, sur le marché du travail, et l'existence d'un intérêt national supérieur, la législation d'Etat semblait devoir être évitée en matière de réglementation du travail. Une réglementation n'ayant de valeur que dans la mesure où on en respecte l'esprit, il semblait préférable que les organisations syndicales négocient entre elles des accords; c'était la coopération et l'entente des parties qui constituait le seul moyen efficace d'éviter les conflits. Le rapport était présenté sous forme de recommandation; il proposait la nomination d'experts du gouvernement pour négocier avec les organisations syndicales, et la reconnaissance d'un droit de regard de l'Etat dans les conflits dangereux pour l'ordre social.

Ces conseils furent entendus par les deux grandes organisations qui redoutaient par dessus tout un empiètement de l'Etat dans leur domaine; il était certain qu'une loi interviendrait désormais sans retard, si les parties n'arrivaient pas à s'entendre à l'amiable. Des contacts furent pris entre S. A. F. et L. O. pour essayer de résoudre les difficultés en suspens, notamment en matière de conflits relatifs à des congédiements de main-d'œuvre. De son côté, L. O. fit une enquête pour savoir dans quel ordre devaient être effectués les renvois économiquement nécessaires. Cette enquête donna les résultats suivants :

Doivent par préférence conserver leur emploi ceux qui ont : 1) temps d'emploi, compétence et charges sociales; — 2) temps d'emploi et charges sociales; — 3) temps d'emploi et âge; — 4) temps d'emploi (dans chaque entreprise, dans chaque ville); — 5) âge et charges sociales; — 6) charges sociales.

En 1936, le Landssekretariat proposa des conversations régulières avec S. A. F. en raison du grand nombre de problèmes à résoudre. Dès l'acceptation de S. A. F. un comité fut

constitué, qui prit nom de Comité d'étude du marché du Travail (1) ; il fut chargé de discuter les questions examinées par le comité Nothin, et, son étude faite, de proposer un projet de convention sur la paix du travail et la sécurité des travailleurs. Les délégués prirent l'habitude de tenir leurs réunions à Saltsjöbaden, « faubourg calme de Stockholm favorable à la paix des discussions ». Il y eut au début un danger de rupture des conversations, le congrès de L. O. de 1936 ayant reçu des fédérations, des motions demandant que l'on lutte, mais qu'on ne négocie pas tant que l'article 23 ne serait pas supprimé. Le Landssekretariat réussit cependant à faire prévaloir son opinion, et les conversations se poursuivirent. En 1938, le Comité présenta aux deux organisations centrales un projet qui fut approuvé, et le 20 décembre 1938 la « convention principale » (*Huvudavtalet*) fut signée à Saltsjöbaden par les représentants de S. A. F. et de L. O.

Cette convention est d'une importance extrême pour l'étude de la démocratie industrielle, d'une part, parce qu'elle est le point de départ des négociations de Saltsjöbaden où se forgera la démocratie industrielle, mais surtout parce que, sans s'occuper expressément de la démocratie industrielle, elle lui sert en quelque sorte de clef de voûte, en créant le Comité du marché du Travail et en organisant la procédure de l'examen des congédiements et licenciements de personnel. Un examen plus détaillé de cette convention sera fait lors de l'étude des sources de la convention de 1946 sur les comités d'entreprise. L'exposé des motifs porte que les rédacteurs « se sont efforcés dans chaque cas de ménager les intérêts particuliers en tenant compte de l'intérêt général ».

1. Il existe trois organismes ayant des noms voisins et qu'il importe de ne pas confondre :

a) *Arbetsmarknadskommitén*, que nous appelons Comité d'étude du marché du travail : groupement permanent syndical d'étude des questions litigieuses et de préparation des conventions inter-syndicales ;

b) *Arbetsmarknadsnämnden*, que nous appelons Comité du marché du travail : c'est un organisme d'arbitrage institué par la Convention principale de 1938 ;

c) *Arbetsmarknadskommissionen*, la Commission du marché du travail, qui est un organisme étatique de répartition de la main-d'œuvre dont nous nous occuperons peu dans cette étude (depuis peu, *Arbetsmarknadsstyrelsen*).

II. — APRES 1938

1. Les conventions de Saltsjöbaden de 1942 et 1944.

Les débats de la période précédente, avaient été si violents et passionnés que, bien souvent, on s'était fortement éloigné de l'idée de démocratie industrielle; ou plutôt, on avait envisagé et discuté les principaux aspects du problème sans en tirer les conséquences logiques, sans esprit de synthèse. La présente période est, en bien des points, différente de la précédente. D'abord les discussions ont lieu dans le cercle étroit d'un petit nombre de techniciens des questions syndicales : elles sont moins fertiles en éclats et en événements marquants, mais davantage orientées vers les réalisations concrètes. La procédure sera toujours la même : le Comité d'étude du marché du Travail confie la question à examiner à une commission mixte patronale-ouvrière; cette commission soumet un projet d'accord communiqué aux deux grandes organisations syndicales; et on aboutit généralement ainsi à la signature d'une convention S. A. F.-L. O. Les négociations de Saltsjöbaden sont, après 1938, essentiellement marquées par un désir de collaboration plus étroite entre les syndicats, d'une part, et entre le patron et les ouvriers de chaque entreprise, d'autre part. La démocratie industrielle prend désormais toute sa valeur.

A) *Convention sur la sécurité dans le travail (1942).*

Une des premières choses qui s'impose, lorsque l'on désire introduire des méthodes de rationalisation poussée dans l'industrie, est de prévoir un moyen de garantir les risques supplémentaires occasionnés aux travailleurs par des méthodes qui comportent un accroissement de la mécanisation, en d'autres termes de prévoir un système de sécurité du travail. Ce fut

le premier souci du Comité d'étude du marché du Travail après la signature de la convention principale. En 1939, le Comité fut saisi d'une demande patronale et ouvrière concernant les moyens d'arriver à une protection contre les accidents du travail, à l'intérieur même des ateliers. Une loi de 1912 réglementait la matière, mais les statistiques devenaient alarmantes, et, si l'on n'agissait pas immédiatement par convention, une extension de la loi sur la protection était imminente. Une commission de 8 membres (4 employeurs et 4 représentants ouvriers) fut désignée; en septembre 1941, elle soumettait au Comité d'étude du marché du Travail un rapport contenant projet d'organisation du service de sécurité, et un certain nombre de mesures destinées à améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans les ateliers. Le rapport fut examiné par les services compétents de S. A. F. et de L. O., et une convention intervint entre les deux confédérations, le 28 avril 1942.

Aux termes de la convention, il est obligatoirement désigné un comité de sécurité dans les entreprises de 100 ouvriers et plus. Les membres de ce comité sont élus par le personnel et chargés de recevoir les doléances des travailleurs, d'enquêter sur les accidents et de faire auprès de la direction toutes les démarches propres à assurer une meilleure sécurité et une meilleure hygiène dans les locaux de travail. Ils sont aidés dans leur tâche par des délégués à la protection, qui sont désignés dans toutes les entreprises de plus de 10 ouvriers. La convention passée entre S. A. F. et L. O. n'est applicable aux fédérations dépendant de ces organisations que dans la mesure où elles l'ont acceptée pour leur propre compte. L'institution sera étudiée d'une manière plus détaillée dans la seconde partie de cet ouvrage. Il s'agit d'un organisme intimement lié au comité d'entreprise, mais qui conserve cependant sa structure et son identité parce qu'il se trouve faire aussi partie d'une organisation verticale et dépendre d'un comité central de protection des travailleurs, créé par S. A. F. et L. O. conformément au rapport de la commission mixte qui prépara la convention sur la sécurité.

B) *Convention sur l'apprentissage (1944).*

L'apprentissage est également un problème extrêmement important pour une industrie qui veut rationaliser ses méthodes de travail et développer son rendement. Il existait en Suède des écoles d'entreprise, des écoles professionnelles, des cours pour apprentis, mais aucune liaison n'existait entre ces organismes, aucune directive n'était donnée. Il apparaissait de plus en plus évident qu'un plan d'ensemble en cette matière n'était pas possible sans une coopération étroite entre les organisations syndicales, et au sein même de l'entreprise, sans une collaboration permanente de tous les ouvriers qualifiés à l'éducation du personnel nouvellement embauché.

Le Comité d'étude du marché du Travail examina la question de cette réforme le 21 septembre 1939 et décida la constitution d'une commission mixte S. A. F.-L. O. qui lui ferait des propositions. Après quelques voyages d'études, la commission publia un très long rapport contenant notamment une convention-type de contrat d'apprentissage. Le contrat-type fut adopté peu après par convention entre S. A. F. et L. O. en juin 1944, puis successivement par la plupart des fédérations dépendant des deux organisations centrales.

Cet accord règle toutes les relations entre l'employeur et les apprentis; il charge à cet effet des délégués syndicaux de veiller à ce que les obligations du contrat soient respectées, et d'organiser la coopération de tous les ouvriers à la formation de leurs camarades apprentis. Il organise, d'autre part, dans chaque profession, un comité d'apprentissage chargé d'arbitrer les différends soulevés par l'application et l'interprétation de la convention, et de contrôler et favoriser l'apprentissage. Toute cette organisation, en liaison directe avec la démocratie industrielle, sera étudiée ultérieurement.

2. « CONTACT ET COLLABORATION. »

Après les deux conventions sur la coopération patronale-ouvrière en matière de sécurité du travail et d'apprentissage, c'est le problème de l'information du personnel qui est exa-

miné, mais cette fois par une commission patronale, composée uniquement de délégués de S. A. F. et de délégués de l'Union des Industries suédoises (*Svenska Industriförbundet*). En novembre 1945, cette commission publia une brochure qui allait avoir un énorme retentissement : *Kontakt och samverkan inom industriföretagen,* « Contact et collaboration dans l'entreprise industrielle ». « Il nous a semblé, porte cet opuscule en matière d'introduction, d'une grosse importance d'arriver à un accord plus étroit et à des contacts plus fructueux entre la direction de l'entreprise et ses employés. Il a semblé qu'un travail d'information serait un moyen efficace d'atteindre ce but. »

La commission commune à S. A. F. et à l'Union Industrielle, commença, avant de rédiger ses directives, par envoyer un questionnaire à un très grand nombre d'entreprises, sur « l'information interne de l'entreprise ». En voici l'essentiel :

1. Existe-t-il dans votre entreprise des conférences sur l'organisation économique et technique ? Qui concernent-elles, quel en est le programme ?
2. Existe-t-il des cercles d'études ? Sont-ils organisés par l'entreprise ou par le club ouvrier ?
3. Avez-vous une brochure sur l'entreprise, son organisation, son histoire et son fonctionnement ?
4. Avez-vous un journal d'entreprise ?
5. Avez-vous un comité mixte patronal-ouvrier pour informer le personnel ou pour discuter de l'économie et de la technique de l'entreprise ?
6. Comment a-t-on essayé d'intéresser les ouvriers à la production, à la modernisation, à la planification ?
7. Comment intéresse-t-on les ouvriers à collaborer à l'amélioration de leurs ateliers ?
8. Que proposez-vous pour informer le personnel, et le faire coopérer à la bonne marche de l'entreprise ?

Le questionnaire fut envoyé à 685 entreprises de 100 ouvriers et plus. 503 ont répondu, ce qui peut être considéré comme un bon résultat. Parmi celles-ci 13 p. 100 ont répondu négativement sans autre explication ; 3 p. 100 ont répondu négativement en fournissant des raisons ; enfin 8,2 p. 100 ont

répondu négativement en déclarant s'intéresser cependant à une action dans ce sens. 74 p. 100 des réponses étaient positives, mais on pouvait en déduire que la collaboration des travailleurs dans les domaines technique, économique et social, n'en était encore qu'à son début. La plupart du temps, l'information résulte d'initiatives de chefs de service; il existe aussi des réunions entre hommes de confiance et direction de l'entreprise; c'est d'ailleurs souvent le comité de sécurité (1), seul organisme de représentation ouvrière constitué, qui reçoit les informations de la direction de l'entreprise. Si les activités sont encore modestes, les possibilités d'avenir semblent assez grandes, car le questionnaire montre que, contrairement à ce qu'avaient prétendu certains syndicalistes, les entreprises, loin de se désintéresser de la coopération ouvrière par crainte et par égoïsme, sont, dans une proportion de 82 p. 100, partisanes d'un développement de l'information du personnel et de l'élaboration d'un programme à ce sujet.

Il existe cependant des industries où l'information a déjà atteint en 1945 un degré très satisfaisant de développement; voici un exemple tiré des réponses faites au questionnaire :

PLAN D'ÉTUDE D'UNE ENTREPRISE MÉTALLURGIQUE. -

1. Questions ouvrières :
   a) Problème de la formation et du recrutement dans l'industrie.
   b) La spécialisation du travail.
   c) Directives pour l'organisation des travailleurs dans l'entreprise.
2. Comment notre entreprise envisage les problèmes actuels : des aciéries, des lamineries, des fonderies, des industries mécaniques.
3. Nos produits du point de vue de la vente.
4. Où vont nos produits ?
5. La question du logement dans notre entreprise.
6. Entreprise et employés.
7. Contact et collaboration à l'intérieur de l'entreprise.

Après avoir recueilli un certain nombre de documents, la commission mixte S. A. F.-Industriförbundet rédigea son projet de « directives pour l'information interne de l'entreprise »

1. Comité de sécurité institué par la Convention du 28 avril 1942.

(c'est le sous-titre de la brochure *Kontakt och samverkan*). Ce projet fut examiné et recommandé par le Comité d'étude du marché du travail qui, à cette époque, préparait la convention sur les comités d'entreprise. Il parut en novembre 1945 sous la signature de MM. Söderlund (S. A. F.) et Lundberg (Industriförbundet).

L'intérêt pratique d'une information bien faite se résume en trois mots d'après « Contact et collaboration » : Clarté, Sécurité, Effectivité. Une connaissance plus parfaite de l'entreprise conduit à un sentiment plus élevé de sécurité et de coopération. Du sentiment de coopération doit naître une effectivité plus grande. Il ne faut donc pas négliger ce moyen. Le problème de l'information a, à la fois, une portée sociale — permettre à l'ouvrier de ne pas considérer le travail uniquement du point de vue du salaire, mais aussi comme une valeur en soi — et une portée pratique : améliorer l'effectivité dans le travail. Aux termes de la brochure, l'information devra obéir à certains principes généraux : être continue et non pas seulement occasionnelle; elle devra d'autre part s'étendre aussi bien aux problèmes techniques qu'aux problèmes économiques et tout naturellement aux problèmes sociaux. Mais étant donné la diversité des entreprises, il ne peut être formulé d'autres règles absolues. On peut tout au plus donner un certain nombre de méthodes que chaque entreprise accepte ou rejette suivant ses conditions particulières.

L'information peut consister en cours par correspondance organisés avec le concours d'organismes éducateurs tels que A. B. F. (1) ou T. B. V. (2), complétés par des conférences et discussions orales; ces dernières informations auront surtout trait aux connaissances particulières de l'entreprise. En général, il y aura intérêt à centraliser toute une partie de l'information à l'échelon professionnel; cela permettra notamment la projection de films éducateurs, l'organisation de visites col-

1. A. B. F. : *Arbetarnas Bildingsförbund*, « Centre de formation ouvrière ».

2. T. B. V. : *Tjänstemännens Bildningsverksamhet*, « Centre de formation employée ». A. B. F. et T. B. V. organisent respectivement des cours de culture populaire pour les ouvriers et les employés.

lectives dans les entreprises voisines, la publication de brochures valables pour toute une profession.

Le problème est plus délicat lorsqu'il s'agit de déterminer de quelle façon se fera l'information, et surtout l'information sur les conditions économiques de l'entreprise. Il est possible d'envisager que chaque année, au moment de l'arrêté des comptes, le directeur fasse, au cours d'une réunion annuelle d'information, devant tous ses employés, un compte rendu des résultats de l'année écoulée (du point de vue financier, production, état du marché, réalisations sociales), et en même temps fasse part de ses projets d'avenir. Les réunions d'information peuvent d'ailleurs être plus fréquentes, et cela est même souhaitable, car une information claire, donnée en temps voulu, peut éviter bien des malentendus et des mécontentements sur une mesure prise. Naturellement le débat devra pouvoir être ouvert à chacune de ces réunions d'information.

Une autre méthode est la méthode écrite. Des informations techniques et économiques sur la marche de l'entreprise sont publiées périodiquement, soit sous forme de circulaires remises aux ouvriers avec la feuille de paye ou envoyées par la poste, soit sous forme d'affiches placardées dans les locaux ouvriers, cantines, salles de pointage, locaux syndicaux, etc. Dans les entreprises où existe un journal du personnel, les comptes rendus peuvent faire l'objet d'une insertion périodique. Le journal peut également publier des questionnaires priant les ouvriers d'indiquer leurs conceptions sur la marche de l'entreprise et de faire des suggestions.

Cependant cette méthode présente le gros inconvénient de ne pas créer une ambiance de coopération entre patrons et ouvriers. C'est une information à sens unique où la discussion est impossible. Et les auteurs de *Kontakt och Samverkan* lui préfèrent un compte rendu fait par la direction à un petit groupe d'hommes de confiance, procédé qui permet des discussions précises entre personnes compétentes, et crée un sentiment de solidarité entre la direction et le personnel. Les délégués ouvriers envisagés peuvent être, soit des membres des comités de sécurité, soit des membres des comités techniques de collaboration (*Samarbetskommitéer*) qui existent dans quel-

ques entreprises, soit enfin des membres des comités de production.

Peu importe d'ailleurs la méthode que chacun élaborera, suivant sa propre expérience, l'important est de se mettre au travail tout de suite. Pour cela, il faut d'abord développer l'instruction professionnelle, car, si « l'information donne des connaissances, elle en suppose aussi ». Il faut donc éduquer des maîtres et des conférenciers capables d'effectuer l'information dans les entreprises, et susceptibles ainsi de créer un climat favorable à la réforme, par une propagande syndicale opportune.

3. Les conventions du 30 aout 1946.

La question de la Démocratie industrielle eut un regain d'actualité tout de suite après la fin de la seconde guerre mondiale. Toute guerre exalte le sentiment de solidarité et met en relief la communauté d'intérêt des employeurs et des ouvriers; elle s'accompagne généralement d'un certain nombre de promesses idéologiques, et nécessite une production sans cesse accrue. Tous ces motifs conduisirent, au cours et à la fin de la guerre, à une éclosion de comités de production ou d'entreprise. Il en surgit en Angleterre, en France, en Norvège, en Finlande... La Suède, qui s'était tant de fois penchée sur ce problème, s'intéressa vivement à ces expériences, et tout particulièrement aux *joint production committees* qui avaient permis à l'Angleterre de gagner la bataille. Des représentants syndicaux furent envoyés dans les entreprises anglaises pour s'informer et étudier sur place les effets économiques et sociaux de ces comités. S. A. F. et L. O. chargèrent en particulier M. Sune Carlson d'une mission en Angleterre à ce sujet. Il publia à son retour deux articles dans la revue patronale (*Industria,* n° 1, 1946) et dans la revue ouvrière (*Fackföreningsrörelsen,* n° 6, 1946). Des informations parvinrent également, au moyen d'une traduction suédoise résumée, de l'étude du Bureau International du Travail sur les comités de production ou d'entreprise anglais.

La Suède sent aussi le besoin à ce moment d'accroître sa production, pour pouvoir continuer à vivre au milieu d'une Europe ruinée, et il semble impossible de rien entreprendre sans donner satisfaction préalable aux revendications ouvrières. « Comment, s'écrie M. August Lindberg en 1945 (il était alors président de L. O.) — comment peut-on espérer que les ouvriers feront de leur mieux dans une entreprise où ils n'ont rien à dire ? Le travailleur ne peut jamais savoir les conséquences qu'aura un accroissement de la productivité du travail; cela peut le conduire tout simplement à être écarté de la production. Il vit dans la plus complète ignorance de tout ce qui intéresse la direction; il ne sait rien des plans à venir de l'entreprise, rien des prix des produits qu'il fabrique... Il ne peut ni se réjouir des progrès, ni aider l'entreprise si des difficultés surviennent. Il se sait en dehors de l'entreprise. » (Revue *Tiden*, n° 1, 1945.) Le combat est repris peu après par M. Torvald Karlbom, recteur de l'Université syndicale de L. O. à Brunsvik, dans son livre *Industriell Démokrati*. Les journaux syndicaux sont pleins de revendications; le point 27 du programme d'après guerre des syndicats (1945) est ainsi rédigé : « Ouvriers et employés doivent trouver la possibilité de participer à la gestion économique et technique de l'entreprise, de façon à accroître la sécurité, le bien-être et les facultés de salaire de l'entreprise. »

Les ouvriers qui avaient vu leurs espoirs s'évanouir après la première guerre espéraient aboutir cette fois; depuis 1920, les partis travaillistes de la seconde chambre du Riksdag (1) n'avaient cessé d'améliorer leurs positions. Ils comptaient profiter de leur force, et, si une entente était impossible avec le patronat au sujet de l'introduction des comités d'entreprise, imposer la réforme par voie législative.

Le tableau suivant montre l'évolution de la seconde chambre du Riksdag de 1911 à 1919 :

1. Le Riksdag comprend deux chambres : une première chambre (*första Kammaren*) élue pour huit ans au suffrage universel indirect et renouvelable par huitième chaque année; la seconde chambre (*andra Kammaren*) élue pour quatre ans d'un bloc au suffrage direct. Bien qu'aux termes de la Constitution les deux chambres aient les « mêmes pouvoirs et attributions », la seconde chambre a conservé une prééminence de fait qui date du temps où la première chambre était chambre haute.

Années	Communistes	Socialistes	Sociaux-Dém.	Libéraux	Agrariens	Conservateurs
1911	—	—	64	101	—	65
1914	—	—	78	71	—	86
1917	—	—	97	62	12	59
1920	—	—	82	48	30	70
1921	7		99	41	21	62
1924	5		104	33	23	65
1928	8		90	32	27	73
1932	2	6	104	24	36	58
1936	5	6	112	27	36	44
1940	3	—	134	23	28	42
1944	15	—	115	26	35	39
1948	8	—	112	57	30	23

Déjà au cours des années précédentes, on avait introduit quelques améliorations au sein même de l'entreprise. Les questions de renvoi étaient examinées par le syndicat local, avec recours possible devant le Comité du marché du Travail (1938). Il avait été désigné des comités de sécurité chargés de veiller à l'hygiène et de tout mettre en œuvre pour éviter les accidents du travail (1942). On avait réorganisé l'apprentissage, en désignant dans chaque entreprise un délégué ouvrier chargé de représenter les intérêts des apprentis (1944). Enfin on venait de mettre sur pied un plan d'information ouvrière (1945). Mais les forces étaient trop dispersées, tous ces organismes de représentation ouvrière avaient besoin d'être centralisés; il fallait un comité capable de faire valoir les intérêts ouvriers, dans toutes les questions sociales, techniques et économiques, il fallait créer des comités comme il en existait chez les typographes, comme il venait d'en être établi dans les entreprises de la défense nationale, comme on en trouvait en France, en Angleterre, aux U. S. A. et en Norvège.

Cependant, la menace de recourir à des mesures législatives si le patronat ne se montrait pas d'accord sur les mesures à appliquer fit le plus mauvais effet dans les milieux patro-

naux. M. Gustaf Söderlund, alors directeur de S. A. F., fit paraître, dans le n° 2 de la revue *Tiden* de 1945, une réponse au leader de L. O. où il montra son mécontentement : « Que le problème présent soit de la compétence des parties du marché du travail, je suis d'accord avec M. Lindberg; mais il suppose vraisemblable que le problème s'étendra au delà de ce secteur, et que la force publique aura son mot à dire. Où est la limite ? L'intervention de l'Etat est-elle indispensable, ou est-ce là de l'opportunisme ? Est-ce qu'on compte employer la puissance étatique pour imposer des mesures qu'on est incapable d'obtenir par libre négociation, ou qu'on n'ose prendre sous sa responsabilité ?... »

Pour être juste, il faut reconnaître que certains sociaux démocrates pensaient bien que l'introduction du comité d'entreprise serait le prélude à de vastes mesures de nationalisation et de socialisation de l'entreprise. Ce n'était là qu'une répétition générale et un moyen de préparer les ouvriers à des responsabilités nouvelles. Mais L. O. n'était pas en général, plus partisan que S. A. F. d'une ingérence de l'Etat dans les questions syndicales et sociales. Comme le faisait remarquer un jour avec humour un syndicaliste suédois, dès que le gouvernement se dispose à agir, S. A. F. et L. O. se précipitent à Saltsjöbaden ! Et c'est peut-être ce qui détermina le début des négociations sur les comités d'entreprise.

Ce fut L. O. qui au mois d'août 1945 sollicita des pourparlers avec S. A. F. pour l'établissement conventionnel d'une démocratie d'entreprise. La réponse fut favorable. Chacun désirait un accord, d'une part pour sauvegarder l'indépendance des organisations syndicales, et surtout parce qu'il était bien certain qu'une coopération volontaire et libre serait beaucoup plus efficace qu'une coopération imposée et sanctionnée par les pouvoirs publics.

Les discussions commencèrent en automne 1945, au sein du Comité d'étude du marché du Travail. Une commission fut désignée qui présenta un projet adopté par l'ensemble du comité le 25 juin 1946. Les principes du projet avaient déjà pu être examinés à l'assemblée ordinaire du Representantskapet en avril 1946. La proposition définitive fut envoyée par L. O. à

toutes ses fédérations, pour avis. Une trentaine de fédérations se prononcèrent. La très grosse majorité d'entre elles approuva la proposition sans réserve. Le Representantskapet, réuni en session extraordinaire les 21 et 22 août, décida à l'unanimité et à main levée de charger le Landssekretariat et de conclure l'accord final.

De son côté S. A. F. approuva le projet à la réunion du conseil d'administration du 29 août 1946.

Cependant, entre temps, la question s'était posée au sein du Comité d'étude du marché du Travail de savoir si on admettrait une représentation employée au comité d'entreprise. Le Comité d'étude du marché du Travail ne comprenait en effet aucun représentant des syndicats employés, et jusqu'à présent les négociations s'étaient uniquement poursuivies entre S. A. F. et L. O.; rien ne pouvait être entrepris par le Comité d'étude avant que les négociations commencées à ce sujet entre S.A.F. et T. C. O. aient abouti. Un accord préliminaire intervint entre les deux organisations, le 17 août 1946. Elles furent transmises à l'assemblée extraordinaire du Representantskapet dont il a été parlé, pour information. Une réunion eut ensuite lieu entre le Comité d'étude et des délégués de T. C. O., au cours de laquelle tous les délégués réunis approuvèrent dans une émouvante unanimité la participation employée aux comités d'entreprise.

Le 30 août 1946, à Saltsjöbaden, deux conventions étaient signées, l'une entre S. A. F. et L. O., l'autre entre S. A. F. et T. C. O. L'ensemble est connu sous le nom de *Avtal om företagsnämnder,* « Convention sur les comités d'entreprise ». Mais on désigne souvent la première, la plus importante, sous le nom de « Convention de collaboration », la seconde étant connue sous le nom de « Convention employée ».

La convention ne comporte pas en elle-même de préambule; mais S. A. F. a donné l'introduction suivante à un commentaire publié en 1947 :

La convention vise à améliorer la production et à créer une collaboration et une solidarité à l'intérieur de l'entreprise. Quels que soient les intérêts divergents des parties, il est certain qu'il existe un intérêt commun à rechercher les plus hautes possibilités de production. Il commence à

être clair pour tout le monde que seul, un accroissement continuel de la production, peut accroître le standard de vie du peuple suédois. Il faut espérer que les institutions qui découleront de cette convention travailleront dans cet esprit. Les employeurs doivent, en informant les travailleurs des conditions techniques et économiques de l'entreprise, leur donner l'occasion de faire des suggestions pour l'amélioration de la production; et les travailleurs doivent de leur côté, s'efforcer de faire ces suggestions. Par cet effort d'information réciproque, et par les efforts faits en matière de sécurité, les comités d'entreprise deviendront un centre de collaboration à l'intérieur de l'entreprise.

CHAPITRE IV

LES SOURCES DE LA CONVENTION DU 30 AOUT 1946

La convention de 1946 est l'achèvement d'une longue période de lutte et d'études dont on ne peut la séparer; c'est une œuvre pensée, remaniée au gré des négociations et des conflits, introduite à la longue et par petites fractions. Le texte même de la convention s'inspire directement de textes élaborés antérieurement. Nous ne retiendrons ici que le projet de loi de 1923, la convention principale de 1938, et les expériences de deux voisins scandinaves : la Norvège et la Finlande.

I. — LE PROJET DE LOI DU 31 MARS 1923

Le projet de loi de la commission d'étude de la Démocratie industrielle (1) est tout à fait remarquable par sa précision, la clarté de son style, et, à bien des égards, il est plus complet et plus logique que la convention de 1946. Il est aussi extrêmement humain, moins directement orienté vers le pratique que la convention de Saltsjöbaden. Les comités de production, dit l'article 1 du projet, sont établis « dans le but de donner aux travailleurs des industries et du commerce une connaissance des conditions de l'exploitation [...] et pour arriver à une meilleure entente entre les travailleurs de l'entreprise et la direction. »

1. Cf. Chapitre III, page 46.

Les comités de production sont légaux dans les entreprises de 25 ouvriers et plus, mais ils ne sont pas obligatoires. C'est le syndicat local, ou club ouvrier, qui décide de l'introduction, et pour que la décision soit valable il faut qu'au moins la moitié des ouvriers prennent part au vote, ce qui revient à dire que les comités ne peuvent être introduits que dans les entreprises où au moins la moitié du personnel est syndiqué. La décision du club est prise à la majorité des 3/4. S'il y a plusieurs organisations syndicales, elles doivent se réunir pour prendre la décision. S'il y a moins de 25 ouvriers mais plus de 4, il y a lieu de décider suivant la même procédure de l'introduction de délégués d'entreprise. Le projet précise enfin que, par ouvrier, il faut entendre toute personne embauchée et salariée, directement ou indirectement par un employeur, à l'exception toutefois des cadres qui reçoivent une rémunération mensuellle. C'est le Conseil supérieur du Travail qui est chargé de décider en cas de difficulté si une entreprise répond ou non aux conditions prévues pour l'introduction du comité. (Le Conseil supérieur du Travail est un organisme d'Etat composé de délégués ouvriers et patronaux, et chargé de veiller aux intérêts supérieurs de l'industrie et d'arbitrer certains conflits.)

Si la décision est prise d'introduire un comité de production, l'organisation syndicale locale se met d'accord avec l'employeur sur l'importance qu'il convient de donner au comité qui comprend au moins 3 et au plus 9 délégués ouvriers. Puis les délégués ouvriers sont élus par les ouvriers syndiqués. L'employeur de son côté désigne 3 délégués patronaux. Il est nommé autant de suppléants que de délégués. Le projet précise que les délégués ouvriers doivent représenter les divers groupes professionnels de l'entreprise, et être compétents et expérimentés. La décision prise au sujet de l'introduction du comité et le résultat des élections doivent être communiqués par l'organisation locale ouvrière, sans retard à l'employeur. Pour être éligible au comité, il faut : être citoyen suédois, n'avoir jamais été condamné à une peine comportant privation des droits civiques, être âgés de 23 ans, et avoir été employé dans l'entreprise un an au moins.

C'est l'employeur qui doit convoquer la première réunion du comité, qui doit avoir lieu au plus tard le 15 janvier. C'est lors de cette convocation que l'employeur informe la partie ouvrière des délégués qu'il a désignés pour le représenter. Au cours de la première séance, le comité élit dans son sein un président et un vice-président, l'un ouvrier et l'autre employeur, ou *vice versa*. En principe la fonction est valable pour toute la durée du mandat, mais il peut en être décidé autrement. Le secrétaire peut être choisi en dehors du comité et même de l'entreprise, avec autorisation de l'employeur.

Le comité se réunit une fois par mois, sur convocation du président, à moins qu'une autre cadence de réunions ne soit décidée. Il peut se réunir également, sur convocation, en réunion extraordinaire, quand le président l'estime nécessaire, ou à la demande de la moitié des membres du comité. Il ne peut se réunir pendant les grèves ou lock-out. En principe, les réunions ont lieu en dehors des heures de travail, à moins que des circonstances ne l'exigent autrement. L'employeur est tenu de fournir le local et de supporter les dépenses raisonnables du comité.

Les délégués ont droit à une indemnité déterminée par le comité et payée par le patron; elle s'élève au maximum à 100 couronnes par an. Ils ne peuvent être renvoyés de leur emploi dans l'entreprise sans motif grave. Dès que le délégué a fait au comité communication de la mesure dont il est l'objet, le comité donne son avis sur les motifs invoqués, et cherche à solutionner le conflit. S'il n'y arrive pas, l'affaire doit être portée devant les organisations syndicales compétentes pour arbitrage. Mais tant que le conflit n'est pas définitivement réglé, le délégué doit être considéré comme membre du comité, même s'il a quitté l'entreprise. Les fonctions de délégué sont des fonctions obligatoires dont on ne peut se démettre que pour raison grave, ou avec l'approbation du comité. La perte des conditions d'éligibilité (indignité) entraîne automatiquement la cessation du mandat.

Les membres du comité sont tenus au secret professionnel, et s'ils utilisent illégalement des renseignements dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, ils

encourent une amende de 100 à 1.000 couronnes sans préjudice des sanctions pénales. En cas de simple négligence, l'amende est au maximum de 500 couronnes. Des sanctions sont également prévues pour le président qui néglige de faire des convocations régulières.

Les attributions du comité sont beaucoup moins nettes. « Le comité a pour mission de remarquer les expériences et connaissances techniques ouvrières, de façon à ce que, dans la mesure du possible, elles profitent à la production, ainsi que d'encourager les travailleurs à une active coopération à la production. » Pour cela l'employeur doit informer le comité des méthodes de production, à moins qu'il ne s'agisse de secrets dont la divulgation risque de lui porter préjudice. Le comité peut « recevoir en communication » tous les documents comptables nécessaires à l'établissement du compte exploitation, et demander tous les éclaircissements qu'il désire; il ne peut en aucune façon examiner les conditions économiques et financières générales de l'entreprise. Le comité doit être, « dans la mesure du possible », informé des modifications économiques et techniques projetées; il doit, s'il en est requis, présenter des observations et des propositions.

Le comité surveille l'observation des lois sur la protection ouvrière, cherche à améliorer l'hygiène et la sécurité, peut enquêter sur les accidents du travail, les maladies professionnelles.

Il a de plus le droit de se prononcer dans les questions de renvoi des travailleurs, quand le renvoi semble injustifié. Ce n'est cependant pas à titre d'arbitre que le comité est appelé à se prononcer; il se borne à donner un avis. Si l'employeur estime cependant ne pas pouvoir suivre l'avis du comité, l'affaire doit être portée devant les organisations syndicales compétentes.

Le projet prévoit de plus que les attributions du comité pourront être élargies par convention passée entre l'employeur et le syndicat local, ou entre l'organisation de l'employeur et l'organisation correspondante ouvrière. De sorte que ces comités de production légaux, par ailleurs facultatifs suivant décision des syndicats, et déterminés par convention en ce qui con-

cerne le nombre des membres, se trouvent en fait avoir tous les aspects de comités conventionnels.

Nous avons vu que le projet de 1923, rejeté à la fois, par les patrons et les ouvriers, n'a même pas été examiné par le Riksdag; il a cependant fortement influencé les rédacteurs de la convention de 1946.

II. — LA CONVENTION PRINCIPALE DE 1938

L'exposé des motifs de la convention principale porte notamment :

Le Comité d'étude du marché du Travail propose sous la forme d'un contrat général entre S. A. F. et L. O. l'adoption de certaines règles concernant :

I.) l'institution d'un organisme permanent de négociations entre les organisations (Comité du marché du Travail);

II.) une réglementation uniforme de négociations pour les conflits se rapportant aux conditions du travail;

III.) une procédure pour les licenciements et congédiements;

IV.) la suppression de certaines mesures offensives d'ordre économique;

V.) le traitement des conflits qui touchent aux fonctions vitales de la communauté.

Seuls les points I et III — le Comité du marché du Travail, et la procédure à observer en cas de renvoi de main-d'œuvre — présentent un intérêt du point de vue sources de la convention de 1946, et peuvent être examinés ici.

Mais il convient auparavant d'étudier le mécanisme d'après lequel la convention devient obligatoire, mécanisme dont on s'est fortement inspiré lors de la rédaction de la convention de collaboration. L'acceptation de la convention principale par S. A. F. et L. O. ne crée à l'égard de ces deux confédérations d'autre obligation que de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour faire accepter la convention par leurs fédérations respectives. Ce n'est que lorsque l'accord a été accepté par deux

fédérations patronale et ouvrière correspondantes qu'il devient obligatoire vis-à-vis de tous les membres de ces fédérations à titre de convention collective de travail. Dans la pratique, le texte de la convention principale se trouve d'ailleurs incorporé à la convention collective de travail de la fédération; la convention serait cependant applicable à l'ensemble des sous-groupements et sections de la fédération, même en l'absence de cette incorporation.

Il résulte de ce mécanisme plusieurs conséquences remarquables : d'abord, pour être partie à la convention principale, il faut être affilié à une fédération acceptante de S. A. F. ou de L. O.; d'autre part, la convention doit être acceptée librement, et aucun moyen de pression (grève, lock-out) n'est admissible pour pousser la partie adverse à conclure. Ce serait manifestement contraire à l'esprit de la convention. Comme toute convention collective, l'accord est résiliable par une des parties; la seule condition à observer est un préavis de six mois. Enfin les conflits d'application et d'interprétation de la convention sont de la compétence du Tribunal du Travail, en principe; il existe cependant des cas soustraits par la convention au Tribunal du Travail, et portés devant le Comité du marché du Travail.

*
**

Le Comité du marché du Travail sera étudié plus en détail avec les dispositions de la convention de collaboration, qui se réfèrent au chapitre I de la convention principale. Nous nous bornerons ici à un aperçu de l'ensemble de ses fonctions, et de la procédure à suivre.

Le Comité du marché du Travail (*Arbetsmarknadsnämnden*) est composé de trois membres de S. A. F. et de trois membres de L. O., nommés pour trois ans. Il a trois fonctions essentielles :

— D'abord, examiner toutes les questions courantes et importantes concernant le marché du travail. Dans ce sens, il est chargé de donner son avis sur les projets de lois et l'interprétation de certains textes.

— En second lieu, il examine certains litiges à titre de tribunal arbitral; à cet effet, il est adjoint au comité un président impartial, nommé en commun par S. A. F. et L. O., pour prendre part au débat. Les questions jugées par le comité ainsi constitué sont les litiges sur la validité et l'interprétation des stipulations du chapitre IV de la convention, relatives à la limitation des mesures offensives d'ordre économique, et les infractions à ces dispositions.

— Enfin, le comité a le rôle d'un organisme conciliateur quand il examine les dénonciations de contrats collectifs, ou les congédiements de main-d'œuvre. L'avis qu'il exprime alors n'est qu'un conseil, conseil particulièrement important puisqu'il émane de personnes appartenant aux confédérations auxquelles sont affiliées les parties, conseil qui a toutes chances d'être suivi, mais qui ne lie cependant pas juridiquement ceux qui l'ont sollicité.

Le recours devant le Tribunal du Travail, ou devant une commission arbitrale, pour le règlement d'un différend quelconque survenu entre les parties du marché du travail, de même que la grève, le lock-out, ou toute autre mesure de combat intentée à raison d'un litige, sont impossibles — aux termes de la convention principale — avant une négociation préalable. Peu importe la nature du conflit (conflit de droit, conflit d'intérêt, conflit d'interprétation) : des négociations doivent être tentées au préalable, suivant l'ordre prévu.

La négociation est d'abord locale : elle a lieu entre le patron et l'organisme syndical local; généralement la section syndicale. Elle a lieu à la demande de l'une des parties, et au plus tard deux semaines à partir du jour de cette demande. Si on n'arrive pas à s'entendre sur le plan local, une négociation à l'échelon fédéral doit être entamée, au plus tard deux mois à partir du jour où la négociation locale doit être considérée comme close (c'est là une disposition purement réglementaire; la péremption du délai n'entraînant aucune déchéance), c'est-à-dire du jour indiqué par le procès-verbal de clôture ou de la signification faite par l'une des parties de considérer la négociation comme close. Enfin, il existe un troisième degré, la

négociation centrale, qui doit être entamée au plus tard trois mois à partir du jour où elle a été demandée.

Quand les négociations ont eu lieu et ont toutes échoué, alors seulement les parties peuvent demander un jugement ou commencer un conflit. Encore la demande doit-elle être introduite devant le Tribunal du Travail ou la commission arbitrale dans les deux mois qui suivent la clôture des négociations. Quant aux mesures de combat, elles ne sont possibles (outre l'autorisation de sa propre fédération exigée par les règlements syndicaux) qu'après avertissement écrit, remis à la fédération de l'autre partie, et au plus tard trois mois après que la dernière négociation est close.

Il est possible qu'une des parties se refuse à négocier, ou commence des mesures offensives. Dans ce cas, la partie récalcitrante est déchue de son droit de négociation, l'autre partie continuant seule à pouvoir saisir le Tribunal du Travail ou l'arbitre sans négociation préalable.

Enfin, spécialement en ce qui concerne les revendications de salaires ou de dommages-intérêts, il existe une double prescription de la négociation, ce qui entraîne *ipso facto* la prescription de tout recours en justice ou de toute mesure de combat : d'une part, on ne peut pas exiger une négociation pour une revendication remontant à plus de deux ans; de l'autre, on ne peut négocier passé un délai de quatre mois à compter du jour où on a eu connaissance des faits motivant la revendication.

⁂

Pour la première fois, la convention principale apporte une solution à la vieille querelle autour du libre droit de renvoi de l'employeur. En cas de *congédiement* d'un ouvrier ayant servi dans l'entreprise plus d'une année et embauché pour un temps indéterminé, l'employeur est tenu de notifier son intention au représentant que l'association syndicale ouvrière locale aura désigné à cet effet, au moins une semaine avant signification du congédiement. Il existe un certain nombre d'exceptions au devoir de notification de l'employeur : pour le contrat à terme, le contrat à la tâche, le contrat saisonnier ou inter-

mittent, et lorsque l'ouvrier a commis une faute allant contre ses engagements. La même obligation de notification existe sous les mêmes conditions, en cas de licenciement d'un ouvrier, lorsque ce licenciement dépasse trois semaines.

La notification est faite à un délégué spécialement désigné dans l'entreprise par l'organisation ouvrière locale. L'organisation ouvrière locale, dès qu'elle est avisée, peut exiger une négociation avec l'employeur; la négociation peut d'ailleurs être provoquée également par l'employeur. Elle a lieu sans délai. Même si la négociation aboutit à un accord ou à une transaction, l'employeur peut passer outre. Son droit de libre renvoi de la main-d'œuvre est sauf, et il n'est porté en aucune façon atteinte à l'article 23. Mais la partie ouvrière peut, si elle désire poursuivre l'affaire, saisir le conseil d'administration de sa fédération. Celle-ci, si elle le juge bon, peut en saisir le comité du marché du travail pour examen. L'employeur a le droit, de son côté, « si les ouvriers résilient leurs contrats dans une proportion, et d'une manière telle qu'il se trouve dans l'embarras », de notifier lui aussi les circonstances au conseil d'administration de sa fédération, qui, après examen, peut également saisir le comité du marché du travail. On se trouve donc en présence d'une réglementation parfaitement symétrique.

Le Comité du marché du Travail doit examiner minutieusement la question qui lui est soumise, et s'efforcer de se renseigner de la façon la plus précise et la plus impartiale possible. Lors de sa décision, il doit tenir compte aussi bien des intérêts du producteur que de l'intérêt légitime des ouvriers. Il doit s'efforcer autant que possible d'arriver à une opinion unanime de ses membres, mais, de toute façon, on se rangera à l'avis de la majorité. On se souvient que, dans le cas présent, le Comité du marché du Travail n'a pas pouvoir d'arbitre, qu'il ne peut donner qu'un conseil. Sa décision est notifiée aux deux fédérations en litige « à qui il incombe, par la suite, de prendre toutes les mesures qu'exige la décision, en collaboration avec S. A. F. et L. O. ». Dans la pratique, les avis du comité, bien que sans vertu exécutoire, ont toujours été suivis scrupuleusement.

Cette réglementation de la convention principale en matière de congédiements et licenciements se retrouvera presque littéralement dans la Convention de collaboration, avec toutefois une modification de certains délais, et une transposition de pouvoirs de la section syndicale locale, au comité d'entreprise.

III. — LES SOURCES ETRANGERES

Les comités d'entreprise suédois ont été en très grande partie, inspirés des comités étrangers. On a vu comment des missions avaient été organisées pour étudier les comités anglais. De semblables missions furent envoyées aux U.S.A. et en France. Une étude même sommaire de ces institutions sortirait du cadre de cet ouvrage. Il nous a par contre semblé intéressant d'examiner ici les comités de deux voisins scandinaves (1) : la Norvège et la Finlande, d'une part parce qu'ils ont eu une influence considérable sur l'élaboration de la convention de collaboration, d'autre part parce que jusqu'à présent, ils sont assez peu connus en France.

1. Les comités norvégiens.

Pendant l'occupation allemande, il se forma en Norvège le « front intérieur » analogue à notre C. N. R., avec mission de grouper toutes les forces d'opposition clandestines, et de préparer la Libération. Dès la Libération, le 7 mai 1945, il se sépara, sa mission achevée; il ne le fit cependant pas sans laisser un manifeste, sorte de testament spirituel. Ce document proposait instamment un programme d'aménagement de l'industrie.

Le 4 août 1945, Einar Gerhardsen réunit un comité chargé de l'établissement des comités de production. Le comité comprenait 6 membres : 2 syndicalistes ouvriers, 1 représentant

1. Le Danemark a des comités depuis août 1947 ; ils sont du type suédo-norvégien.

du département des affaires sociales, et 1 représentant du président du conseil. Le 25 octobre il avait achevé sa mission et concluait que les comités de production devaient être introduits, non par voie législative, mais par voie conventionnelle. Après de brèves discussions, une convention fut signée entre les deux confédérations patronale et ouvrière, *Norsk Arbedsgiverforbund* et *Arbeidernes Faglige Landsorganisation* (connues sous les abréviations N. A. F. et A. F. L.), le 7 décembre 1945. Cette convention fut suivie, au début de 1946, de conventions séparées passées par les organisations syndicales indépendantes de ces organismes centraux.

L'établissement d'un comité de production (*Produkjonsutvalg*) est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 20 ouvriers et employés, et dans toutes les entreprises nouvelles sans distinction. Il faut évidemment que les entreprises en question appartiennent à un secteur industriel lié par la convention. Les comités ont pour mission de développer le revenu réel des ouvriers, en favorisant l'accroissement de la production. Ils se composent de 3 à 5 représentants ouvriers élus, et d'autant de représentants patronaux désignés par le directeur de l'entreprise. Ils se réunissent une fois par mois.

Leurs attributions sont purement consultatives. Ils examinent les conditions économiques de l'entreprise, les conditions du marché, les questions techniques et le niveau de la production. Ils sont chargés de rechercher toutes les possibilités d'amélioration de la situation des travailleurs, de rendre plus effective la protection contre les accidents, et les mesures d'hygiène; enfin, ils ont un droit de regard en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. En règle générale, sont donc de leur compétence toutes les questions techniques, économiques et sociales dès qu'il y a un intérêt ouvrier ou une question d'efficacité en jeu, chaque fois qu'il y a communauté d'intérêt entre la direction et le personnel.

La direction de l'entreprise est tenue, au cours des réunions, de fournir tous les renseignements économiques et techniques susceptibles de faire la lumière sur la question examinée. Il peut se faire que parmi les renseignements fournis certains soient confidentiels et que leur divulgation porte un préjudice

grave à l'entreprise. Les membres du comité sont tenus au secret professionnel pour toutes ces informations, et responsables de toutes leurs fautes et négligences préjudiciables à l'entreprise; de plus, la direction a le droit de ne pas communiquer certains renseignements, en obtenant l'autorisation de secret d'un organisme supérieur de conciliation; dans la pratique ce recours est très rare, car il indispose le comité, rend ses travaux plus difficiles, et par conséquent crée un préjudice à l'entreprise.

L'activité du comité se manifeste — par des informations reçues sur la marche de l'entreprise, et communiquées au personnel dans la mesure des possibilités; — par des propositions d'amélioration faites soit directement par le comité, soit sur suggestion ouvrière; — par un contrôle permanent de la sécurité et de l'apprentissage; — enfin par des avis donnés sur les plans de rationalisation, projets de modifications, changements dans la structure de l'entreprise et autres questions qui lui sont soumises par les délégués patronaux. Dans toutes ces questions, le comité n'a que pouvoir consultatif; il n'a pas de droit d'opposition et on peut ne pas tenir compte de son avis. Dans la pratique, cela n'offre pas une très grosse importance du fait que, de nature conventionnelle, le comité est librement établi dans un but de coopération efficace. De plus, les questions de salaires et de conventions collectives de travail échappent à sa compétence, et sont toujours du ressort des organisations syndicales qui peuvent lutter plus efficacement sur un plan extérieur.

L'originalité du système norvégien, c'est que le comité de production n'est que la cellule de base de toute une organisation de l'industrie. Il existe à l'échelon branche d'insdustrie un *Branschrad* (comité de branche) composé d'un nombre égal de représentants ouvriers et patronaux, et dont le président et le secrétaire sont nommés par l'Etat parmi des spécialistes de la profession. Cet organisme a un pouvoir consultatif; il est chargé de « dégager la communauté d'intérêt des industries privées et de l'Etat ». Outre ses fonctions de répartition des matières premières, de répartition du travail entre les

entreprises, de conseil en matière de rationalisation, le *Branschrad* est chargé de coordonner les efforts des comités de production, et il examine en première instance les conflits qui n'ont pu être résolus à l'échelon comité. Cette possibilité d'appel est susceptible, malgré l'absence de droit d'opposition, de donner plus de poids aux « avis » du comité de production. Le conseil de branche est enfin chargé de la standardisation des brochures d'entreprise.

Au-dessus du Branschrad, le Conseil économique de l'industrie est le plus haut organisme économique du pays; comme le Branschrad, il existe en vertu d'une loi, mais de plus, il se trouve placé sous l'autorité directe du premier ministre, et tous ses membres sont désignés par décret; il y a parmi eux des représentants de l'industrie, des syndicats, de l'agriculture, de la direction des prix, du département des affaires sociales et du département des finances. Il coordonne l'activité des comités de production et des conseils de branche, s'occupe de la répartition de la main-d'œuvre et de toutes les questions économiques en général.

Ce système est plus que de la Démocratie industrielle; c'est déjà de la socialisation. Après avoir donné aux ouvriers le standard de vie le plus élevé de l'Europe, l'industrie norvégienne est sortie ruinée de la guerre. Les syndicats ont compris qu'il ne servirait à rien d'accroître indéfiniment le salaire nominal si on n'accroissait pas d'abord la production; à l'inflation ils ont préféré une discipline socialiste pour améliorer le revenu réel de l'ouvrier.

2. Les comités finlandais.

L'influence des comités finlandais n'est pas aussi nette que celle des comités norvégiens; ces comités n'apparaissent que deux mois avant la convention de collaboration, et le système est autre, puisque c'est une loi qui régit l'institution finlandaise. Elle est certaine cependant, d'abord à cause de la communauté partielle de langue (1) et surtout parce que la Suède

1. La Finlande est un pays bilingue où l'on parle le finnois et le suédois.

se préoccupe beaucoup de tout ce qui se passe dans cette ancienne province séparée. Cette sollicitude s'est marquée, depuis la fin de la guerre, par une quantité d'aides de toutes sortes, et L. O. a pris à cœur d'appuyer, dans toute la mesure du possible, F. F. C., la confédération ouvrière finlandaise.

A la suite de la ruine apportée au pays par une guerre malheureuse, devant la nécessité de produire à tout prix, et en l'absence de syndicats puissants, le gouvernement prit la question des comités en main, et promulgua une loi le 21 juin 1946, avec entrée en application le 1er septembre suivant. Aux termes de cette loi, les comités d'entreprise sont obligatoirement établis dans les entreprises ayant rémunéré 120.000 heures de travail l'année précédant sa mise en application. Il n'est pas tenu compte des heures supplémentaires. En comptant une moyenne de 2.400 heures de travail par ouvrier, chaque année, cela représente des entreprises de plus de 50 ouvriers. Les comités sont facultatifs dans les entreprises de moindre importance. La loi a de plus, un caractère pénal; ceux qui ne s'y soumettent pas, encourent des peines d'amende ou de prison.

Le nombre des représentants varie suivant l'importance de l'entreprise. Pour 240.000 heures de travail par exemple, il y a 3 représentants ouvriers, 2 représentants patronaux, et 1 représentant employé. Les représentants ouvriers et employés sont élus au vote secret par tous les ouvriers ou tous les employés de chaque service ayant servi dans l'entreprise plus de trois mois. Les élections sont organisées par l'homme de confiance ouvrier; en cas de difficulté, c'est le ministère des Affaires sociales qui décide. Pour être éligible, il faut avoir 21 ans accomplis et avoir un an de service effectif dans l'entreprise. Il faut également être compétent dans son travail. Aucun membre du comité ne peut être renvoyé sans raison valable, raison qui doit être communiquée au comité et appréciée par celui-ci; pour cela, avis doit en être donné au moins quatre semaines avant la cessation des fonctions. Les délégués patronaux sont désignés par la direction.

Le comité se réunit au moins une fois tous les trois mois, en session ordinaire. La réunion a lieu pendant ou en dehors des heures de travail. Dans ce dernier cas, il est servi aux

délégués une indemnité égale à la moitié de celle qui est octroyée aux délégués des comités d'Etat. Les dépenses sont supportées par l'employeur qui doit, de plus, fournir un local pour les réunions du comité.

Les travaux du comité sont dirigés par un président que le comité choisit dans son sein; il est alternativement, une année sur deux, choisi parmi les délégués ouvriers, puis patronaux. Le secrétaire du comité est ouvrier quand le président est employeur.

Les comités de production finlandais sont des organismes consultatifs. Leur compétence est assez étendue; ils reçoivent de la direction tous les renseignements relatifs à la marche de l'entreprise, son économie et sa situation au point de vue production. A partir de ces données, ils examinent les moyens d'accroître le rendement, et d'améliorer la technique du travail. Les comités sont, de plus, chargés de contrôler l'utilisation du combustible et des matières premières, ainsi que l'envoi des produits sur le marché. Ce dernier point est destiné à éviter les gaspillages dans la distribution, et l'accaparement. Une autre mission, qui résulte de la situation actuelle de la Finlande, consiste à faciliter l'équipement et l'approvisionnement des travailleurs. Le comité doit encourager la formation technique et professionnelle des ouvriers, veiller aux conditions sanitaires, favoriser le bien-être dans les ateliers et organiser les loisirs. Aucun contrôle cependant n'est prévu en matière de congédiements de main-d'œuvre.

Une des fonctions les plus importantes des comités finlandais consiste à examiner en première instance les conflits qui ont pu surgir entre les parties. Cependant le rôle de médiation peut être écarté si la convention collective prévoit une autre procédure, notamment une procédure syndicale. Les comités ont le droit de pénétrer dans les ateliers à tout instant, d'exiger de la direction de l'entreprise ou des clubs syndicaux tous les renseignements dont ils peuvent avoir besoin pour l'examen d'une question. La direction a cependant la possibilité d'exiger le secret pour les renseignements fournis.

L'activité des comités de production est étroitement dirigée

et surveillée par le ministère des Affaires sociales qui, notamment, juge les conflits relatifs à l'établissement des comités.

Dans un pays relativement peu instruit, il était de la première importance d'organiser des cours pour la formation des délégués ouvriers. Ces cours furent organisés en collaboration entre F. F. C. et le patronat finlandais; l'Etat prêta son concours financier; une section de A. B. F. (l'organisme suédois de culture ouvrière) prêta également son concours. De semblables cours existent à Helsinki et à la station hivernale de Aulanko.

Une des missions que se sont données les délégués fut de lutter contre une grave recrudescence d'alcoolisme occasionnée par la misère et par la guerre; de bons résultats semblent avoir été obtenus dans ce sens.

D'autre part, des comités de sécurité ont été constitués pour lutter contre les accidents du travail; ces comités sont jusqu'à présent, distincts des comités de production, mais F. F. C. a élaboré un plan pour coordonner l'action de ces divers comités entre eux, et coordonner d'autre part, l'action des comités d'entreprise dans chaque branche de production.

DEUXIEME PARTIE

MÉCANISME DE LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE

LES CONVENTIONS DU 30 AOUT 1946

CHAPITRE PREMIER

INTRODUCTION DE COMITÉS DANS LES ENTREPRISES ET ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS

I. — PROCESSUS NECESSAIRE POUR L'INTRODUCTION D'UN COMITE D'ENTREPRISE

Les deux conventions signées le 30 août 1946 à Saltsjöbaden créent vis-à-vis des confédérations signataires, S. A. F. et L. O., d'une part, et S. A. F. et T. C. O., d'autre part, une obligation juridique restreinte, aucune des trois fédérations n'ayant le droit d'engager directement ses fédérations adhérentes par un accord. Le jour de la signature des deux conventions il existait seulement entre S. A. F., L. O. et T. C. O. un projet d'établissement de comités d'entreprise, sans aucun effet immédiat. « Par la présente convention, déclare le préliminaire de la Convention de collaboration (1), les parties s'engagent à exercer leur activité au sein du Comité du marché du Travail, et tout ce qui en dépend, ainsi qu'à faire en sorte que cette convention soit adoptée librement comme contrat collectif par leurs fédérations respectives. » La Convention employée (préliminaires) reprend à peu près les mêmes termes. Les deux seules obligations juridiques créées par la convention fédérale sont donc : d'une part, l'obligation de participer aux réunions du comité du marché du travail quand il fonctionne comme conciliateur ou arbitre en matière de comités d'entre-

1. On désigne habituellement, et nous retiendrons cette terminologie, la convention S. A. F. - L. O. par Convention de collaboration, et la convention S. A. F. - T. C. O. par Convention employée.

prise; de l'autre, l'obligation de faire tout ce qui est susceptible de déterminer les fédérations affiliées à accepter la convention pour leur propre compte, à titre de convention collective de travail, les mesures de combat étant bien entendu exclues. Les confédérations ne se trouveront liées par les autres termes de la convention que lorsque les fédérations auront elles-mêmes accepté librement. Cela est expressément prévu par chacune des conventions; cela est aussi conforme au droit commun en matière de conventions collectives de travail, qui veut que toute convention collective passée entre une fédération ouvrière et une fédération patronale, ait valeur d'obligation non seulement pour les fédérations signataires, mais aussi pour les confédérations dont elles dépendent.

Une autre conséquence importante de cette construction juridique est que, pour être partie à la convention par libre acceptation, il faut être fédération affiliée à l'une des trois confédérations signataires. On peut sans doute concevoir que deux fédérations indépendantes adoptent dans leur convention collective de travail les termes de l'accord du 30 août 1946. Mais, d'une part, cette convention ne peut lier des confédérations auxquelles les parties ne sont pas affiliées, et, surtout, l'accord perdra une grosse partie de son intérêt du fait que les contestations non résolues par les comités d'entreprise ne seront pas susceptibles d'être portées devant le Comité du marché du Travail qui est un organisme essentiellement propre à S. A. F. et à L. O. (1). Il faut cependant remarquer à ce sujet que l'on s'est préoccupé dans les milieux dirigeants syndicaux de permettre aux fédérations ayant conclu un accord indépendant de faire appel au Comité du marché du Travail comme arbitre d'instance.

Nous laisserons de côté ce cas exceptionnel, à cause du quasi-monopole syndical de S. A. F. et de L. O., pour ne nous occuper que du processus normal d'introduction de comité de production dans une entreprise. La convention centrale ne

1. On verra plus loin qu'il a fallu admettre une représentation de T. C. O. à ce comité pour permettre un jeu normal de l'institution, quand, aux termes des accords du 30 août, T. C. O se trouve intéressé à une conciliation ou à un arbitrage.

crée, nous l'avons vu, aucune obligation à l'égard des fédérations, avant qu'elles aient accepté les termes de l'accord. Mais cette acceptation fédérale n'oblige elle-même aucunement les entreprises affiliées à introduire des comités. Il faudra, pour que le comité devienne définitivement obligatoire, que, soit le patron, soit le syndicat ouvrier fasse, en plus, une demande d'introduction. C'est là une différence essentielle avec la convention principale : la convention de collaboration ne lie pas automatiquement tous les membres d'une fédération acceptante.

1. L'ACCEPTATION FÉDÉRALE.

L'acceptation fédérale n'est pas une simple ratification; elle revêt la forme d'une convention. Le mécanisme est le même en ce qui concerne la participation des employés au comité d'entreprise. De sorte que, dans la pratique, les choses se passeront de la façon suivante :

Prenons pour exemple un atelier de construction mécanique. Pour que le comité puisse fonctionner normalement il faudra : sur le plan ouvrier, une convention entre la fédération patronale des constructions mécaniques et la fédération ouvrière des métaux; — sur le plan employé, en général deux conventions passées entre la fédération patronale des constructions mécaniques d'une part, la fédération des employés de l'industrie, et la fédération des cadres d'autre part. Il convient toutefois de noter qu'en matière d'acceptation L. O. et T. C. O. ne sont pas tout à fait placées sur le même plan. La Convention employée n'est qu'une annexe de la convention de collaboration qui ne fait que régler les modalités de la participation employée aux comités d'entreprise. Il en résulte plusieurs conséquences importantes : d'abord la convention entre fédération de S. A. F. et fédération de L. O. suffit à rendre possible une demande d'introduction de comité dans une entreprise, les employés étant toujours libres de ne pas prendre part aux comités. D'autre part, un accord n'est possible du côté patronal, avec une fédération employée, que quand l'accord est déjà intervenu avec la fédération ouvrière.

L'accord ainsi passé entre les fédérations a pour effet de rendre la Convention de collaboration, ou la Convention employée, obligatoire au même titre qu'une convention collective de travail; c'est-à-dire de lier à la fois les fédérations signataires, tous leurs membres et sections, et les confédérations.

L'acceptation fédérale rend la convention automatiquement obligatoire pour tous les membres de chacune des fédérations. Seulement, comme la convention prévoit (article II) qu'un « comité sera établi si le patron ou l'organisation syndicale locale le demandent », la simple convention d'acceptation ne suffit pas à rendre le comité d'entreprise obligatoire dans une branche d'industrie. Il n'en reste pas moins que juridiquement la convention est applicable sans autre procédure, et que les modifications apportées par exemple au fonctionnement du Comité du marché du Travail, par la Convention de collaboration, sont applicables sur simple acceptation fédérale de cette convention.

Il est spécifié par ailleurs dans la convention que, pour produire tous ses effets, la convention doit être obtenue par « libre accord » c'est-à-dire que si une des parties a utilisé des moyens de combat ou fait pression sur l'autre partie pour obtenir son assentiment, la convention est nulle et non avenue. Mais cela n'est qu'un rappel de droit commun en matière de convention collective.

La Convention de collaboration est applicable entre les signataires « jusqu'à nouvel ordre », c'est-à-dire jusqu'à dénonciation par une des parties. Le délai de préavis est fixé à six mois avant la dénonciation. La Convention de collaboration a donc une durée et une validité indépendantes des conventions collectives de travail auxquelles elle est annexée. La dénonciation peut être le fait soit d'une fédération, soit d'une confédération; dans ce dernier cas, elle a une portée générale et atteint toutes les fédérations; dans le premier cas, elle n'a pour effet que de replacer la fédération renonçante au rang des fédérations non acceptantes.

La Convention employée a (art. VIII) « une durée d'application identique à celle prévue pour la Convention de colla-

boration ». La Convention employée n'est en effet qu'une annexe à cette convention, une sorte de concession faite par S. A. F. et L. O. pour que les employés puissent participer aux activités du comité d'entreprise; elle ne saurait dès lors avoir de vie indépendante. Cet état de chose est, de plus, destiné à assurer la stabilité de l'institution. Si S. A. F. ou L. O. décident d'abandonner la Convention de collaboration, — dans les deux cas, S. A. F. s'est d'ailleurs engagé à prévenir T. C. O. et à lui donner la possibilité d'envoyer des délégués aux discussions, — la Convention employée tombe tout entière, le même jour que la Convention de collaboration. Si c'est une fédération ouvrière ou patronale qui résilie, la Convention employée devient caduque pour le secteur professionnel contrôlé par la partie qui a résilié.

La différence essentielle est qu'une fédération de T. C. O. n'a pas le droit de résilier la Convention employée de son propre chef. Est-ce à dire que les employés n'aient pas la possibilité de renoncer à leur participation au comité d'entreprise ? Le cas n'est pas prévu par la convention. A notre avis, il convient de distinguer deux cas : nous verrons un peu plus bas que, lorsque 75 % des employés au moins sont syndiqués à T. C. O., la participation au comité est obligatoire; il est impossible de se soustraire à cette obligation. Mais lorsque cette majorité de 75 % n'est pas atteinte, l'ensemble des employés, syndiqués ou non, est appelé à se prononcer pour ou contre la participation; dans ce cas il semble qu'il soit toujours possible aux employés de revenir sur leur décision.

La convention ainsi proposée à l'acceptation des fédérations n'est pas une convention rigide : elle peut subir un certain nombre de modifications.

La convention « peut n'être acceptée que pour une partie du domaine d'activité commun aux deux parties signataires ». Cette stipulation vise surtout les fédérations telles que le « groupement général » de S. A. F. ou la « fédération suédoise des ouvriers manuels et de l'industrie » de L. O., qui groupent un très grand nombre d'industries, et ont entre elles des conventions collectives pour un ensemble de branches : par exemple, l'industrie du blanchissage, l'industrie des allumettes,

etc. Elle permet de rendre l'accord valable par exemple pour l'industrie des allumettes, sans l'adopter pour l'industrie du blanchissage. Il n'y a pas d'obstacle non plus à ce que les fédérations signataires acceptent la convention pour un nombre limité d'entreprises. Cela permet notamment, lorsque une fédération n'a pas l'intention d'accepter la convention, de satisfaire cependant le désir qu'ont certaines entreprises de la profession d'introduire des comités; ce qu'elles n'ont pas le droit de faire sans une acceptation fédérale préalable.

Des modifications peuvent également être apportées aux dispositions de la convention; cela est expressément prévu dans les remarques annexées à la Convention de collaboration. La convention est rédigée pour satisfaire aux conditions normales de l'entreprise industrielle; dès l'instant où des conditions spéciales de travail ou de recrutement risquent de rendre difficile l'application de certaines dispositions, les fédérations signataires sont libres d'adopter les modifications qui leur semblent nécessaires. Les modifications sont faites par les fédérations syndicales elles-mêmes, et elles ne sont pas limitativement prévues. Nous verrons plus loin que des modifications conventionnelles « locales » peuvent intervenir à l'échelon entreprise, mais ce sont alors des exceptions limitatives.

2. La demande d'introduction d'un comité dans l'entreprise.

Une fois que la Convention de collaboration est applicable à une profession par accord de la fédération ouvrière et de la fédération patronale correspondante, un comité d'entreprise peut être introduit dans chaque entreprise de cette profession sur simple demande du patron ou de l'organisation ouvrière locale. La convention signée par la fédération n'oblige pas les entreprises à établir un comité, mais dès qu'une demande d'introduction est présentée par la partie ouvrière ou la partie patronale, l'établissement du comité devient obligatoire, et l'autre partie ne saurait s'y soustraire sans engager gravement sa responsabilité. Semblable refus ou simplement un retard abusif à s'exécuter est une rupture de convention coi-

lective, du fait que la Convention de collaboration vaut comme convention collective à l'égard des fédérations signataires et de tous leurs adhérents. Suivant le droit commun, la responsabilité de la partie qui n'a pas exécuté ses obligations est examinée par le Tribunal du Travail, qui décide, d'une part si le contrat doit être maintenu, et de l'autre, le montant des dommages-intérêts.

Un point important à noter, c'est que les clubs ou syndicats employés dépendant de fédérations employées acceptantes n'ont pas le droit d'introduire une demande de comité. Les comités d'entreprise ont surtout été créés pour que des contacts puissent être établis entre patrons et ouvriers; il est nécessaire de prévoir une représentation des employés au sein de ces comités, mais on n'a pas pensé opportun de prévoir un droit d'initiative employé. Le dernier alinéa des préliminaires de la Convention employée est ainsi rédigé : « La présente convention s'appliquera dans les entreprises où auront été institués les comités d'entreprise prévus par la Convention de collaboration. » Les délégués employés insistèrent beaucoup, pendant les négociations, sur le cas où une entreprise aurait dans une localité un bureau central de vente à personnel essentiellement « employé », la fabrication étant située dans une autre localité. Il est de fait impossible, dans ce cas, d'établir un comité d'entreprise dans le bureau central de vente, à moins cependant d'un accord spécial à ce sujet entre les fédérations signataires, accord toujours possible aux termes de la Convention de collaboration.

Le droit d'initiative est strictement réservé au patron et au syndicat ouvrier local. De plus, la demande n'a de valeur que si certaines conditions se trouvent réalisées au sein de l'entreprise : il faut : *a*) que l'entreprise réunisse au moins 25 ouvriers; — *b*) que 50 % au moins des ouvriers soient affiliés à une fédération ayant accepté la convention.

a) Pour qu'une demande de comité puisse être valablement introduite, il faut que l'entreprise emploie au moins 25 ouvriers. Par ouvriers, il faut entendre, non l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, mais les simples travailleurs ma-

nuels, à l'exception du personnel de maîtrise, des employés de bureau et de la direction. Peu importe par ailleurs que les ouvriers soient hommes ou femmes, majeurs ou mineurs; il n'est pas nécessaire non plus qu'ils fassent partie d'une fédération syndicale ayant accepté la convention; ils peuvent même ne pas être tous syndiqués.

Aux termes de l'article I, § 1, de la Convention de collaboration, tout établissement exploité par l'employeur dans une localité autre que le lieu central d'exploitation doit être considéré comme une entreprise. Il en résulte que, dans le système suédois, tout établissement a les caractères d'une entreprise autonome avec son comité indépendant, et qu'il n'existe pas de comité central pour l'ensemble de l'industrie en question. La convention n'a pas voulu qu'il soit établi de semblable comité central, mais il n'y a aucune interdiction, et il est tout à fait possible d'en décider autrement par accord local. Le syndicat ouvrier de l'entreprise et l'employeur ont toute faculté par ailleurs pour régler par accord local les modalités de l'établissement de comités dans les divers établissements. Si deux usines appartenant à un même employeur sont situées dans des lieux différents mais si rapprochés qu'il soit préférable de n'établir qu'un seul comité, un accord local peut valablement décider que les deux usines seront considérées comme une entreprise avec un comité unique.

Lorsqu'un employeur exploite plusieurs industries au sein d'une même entreprise, il n'y a lieu de désigner qu'un comité, mais un accord local peut intervenir suivant lequel chaque « centre de production » est considéré comme une entreprise avec son comité propre. Pour qu'un accord local soit possible, il faut qu'il y ait vraiment plusieurs centres de production différents dépendant d'une même direction en un même lieu : par exemple, un employeur exploite au même endroit un atelier de construction mécanique et une menuiserie. Mais on ne pourrait considérer comme centres de production distincts, divers ateliers d'une usine de construction mécanique.

b) La deuxième condition nécessaire à l'établissement d'un comité d'entreprise, est que la moitié au moins des ouvriers

de l'entreprise, appartiennent à des fédérations syndicales ayant accepté la Convention de collaboration. Cela suppose, d'une part, que plus de la moitié des ouvriers sont syndiqués : le comité ne peut être introduit dans une entreprise où il n'y a pas de syndicat; cela suppose de plus, et c'est un des points essentiels, que plus de la moitié des ouvriers sont affiliés à L. O. puisque seule une fédération dépendant de L. O. peut valablement accepter la convention; cela suppose enfin que l'entreprise appartient à une branche d'industrie où les dirigeants syndicaux ont admis l'introduction de comités d'entreprise.

Des divergences de vues apparurent, au cours des discussions qui précédèrent la convention, sur le fait de savoir si les ouvriers non syndiqués pourraient prendre part à l'élection des représentants au comité d'entreprise; et il y avait toute raison, semble-t-il, de leur accorder ce droit. Les parties se mirent pourtant d'accord pour le leur refuser, alléguant qu'il serait injuste que les représentants des travailleurs au comité puissent être élus par une minorité de travailleurs non syndiqués. C'est là une assez mauvaise raison qui cache mal le désir de L. O. de conserver un droit de suzeraineté sur toutes les organisations ouvrières. Cela tend à considérer que seuls les ouvriers affiliés à L. O. ont une maturité syndicale suffisante pour élire des délégués au comité d'entreprise.

Le droit de vote une fois refusé aux ouvriers non affiliés à L. O., il est normal de ne pas appliquer la convention à une entreprise où plus de 50 % des ouvriers n'appartiennent pas à une fédération acceptante, c'est-à-dire sont privés du droit de vote. En définitive, cette disposition tend à écarter l'application de la convention dans les entreprises où plus de la moitié des travailleurs n'appartiennent pas à L. O. La question ne présente pas un intérêt pratique considérable du fait que près de 90 % des ouvriers sont affiliés à L. O. Il n'en est pas moins profondément injuste de créer une semblable distinction entre les ouvriers suivant leur appartenance syndicale. Il semble cependant que les ouvriers suédois n'aient pas été choqués outre mesure par cette disposition, étant en général beaucoup plus portés vers l'efficacité que vers le sentiment.

La règle dite « des 50 % » est applicable à toute entreprise ou à tout établissement assimilé à une entreprise, où l'on désire introduire un comité. Si, dans une entreprise, les ouvriers se trouvent affiliés à plusieurs fédérations différentes dépendant de L. O., et que, parmi ces fédérations, une seule ait accepté la convention, il faudra que plus de la moitié des ouvriers soient inscrits à cette fédération pour que le comité puisse être valablement demandé.

Il reste toujours possible d'écarter la règle des 50 % par accord local passé entre l'employeur et la section syndicale de l'entreprise. Dès lors, la constitution du comité n'est plus subordonnée qu'à une condition : l'entreprise doit réunir 25 ouvriers au moins. Peu importe la proportion des ouvriers adhérents au syndicat, mais il demeure nécessaire, d'une part qu'il y ait un syndicat pour pouvoir conclure l'accord avec l'employeur, d'autre part que le syndicat fasse partie d'une fédération de L. O. ayant accepté la convention.

II. — LES ELECTIONS AU COMITE D'ENTREPRISE

Si les conditions requises à l'établissement d'un comité d'entreprise se trouvent satisfaites, une demande peut être introduite pour que soient désignés les délégués à ce comité, soit par l'organisation ouvrière locale, et ce sera le cas le plus fréquent, soit par l'employeur. La partie adverse doit donner son assentiment dans les délais les plus brefs, et procéder à la désignation de ses propres délégués. Lorsque, dans une entreprise, il existe plusieurs organisations liées par la convention, c'est-à-dire affiliées à des fédérations acceptantes, la demande sera faite par l'organisation qui, à elle seule comprend plus de la moitié des ouvriers, ou, si cette condition n'est pas remplie, par l'ensemble des organisations.

Le comité est composé de délégués patronaux, ouvriers et employés; les délégués patronaux sont désignés par la direction de l'entreprise; les délégués ouvriers et employés sont élus séparément par les organisations ouvrière et employée.

1. ELECTION DES DÉLÉGUÉS OUVRIERS.

C'est la section syndicale ouvrière de l'entreprise qui organise les élections ouvrières. S'il existe plusieurs sections dépendant de fédérations acceptantes différentes, elles devront se mettre d'accord au préalable, d'une part sur le mode d'organisation des élections, d'autre part sur le nombre de délégués qu'il convient d'attribuer à chaque organisation. Chacun est libre de poser sa candidature, mais le syndicat présente ses candidats plus ou moins officiellement.

Prennent seuls part au vote les ouvriers affiliés à une fédération ayant accepté la convention. Du fait de la règle des 50 %, ces ouvriers représentent d'ailleurs toujours la majorité. Sont en conséquence privés du droit de vote les ouvriers non syndiqués, les ouvriers syndiqués en dehors de chez L. O., et les membres de L. O. dépendant de fédérations n'ayant pas accepté la convention. *A fortiori,* personnel de direction et employés sont écartés du vote des délégués ouvriers : chaque groupe désigne séparément ses représentants. Si les ouvriers n'ayant pas de droit de vote ont été admis aux élections, ou si inversement des ouvriers affiliés à une fédération acceptante en ont été écartés, les élections peuvent être annulées à la demande de la partie lésée, lorsque l'irrégularité aura modifié les résultats du scrutin. Les conflits qui découlent de ces irrégularités sont examinés par le Comité du marché du Travail aux termes de l'article XXVIII, § 1, s'ils sont soulevés par le patron contre l'organisation ouvrière ou inversement. Si le conflit s'élève au contraire entre deux groupes ouvriers, la question demeure une affaire purement intérieure de la compétence des autorités syndicales.

Il n'y a pas d'autres conditions pour prendre part au vote; il n'importe pas qu'il s'agisse d'ouvrier ou d'ouvrière, de majeur ou de mineur; on ne tient pas davantage compte du temps de service dans l'entreprise, encore faut-il évidemment que l'ouvrier y ait un véritable emploi.

Lorsque l'entreprise emploie moins de deux cents ouvriers — et il s'agit ici du nombre total des travailleurs manuels, syn-

diqués ou non syndiqués, — les élections ont lieu au suffrage direct. Lorsqu'au contraire l'entreprise emploie plus de deux cents ouvriers, les élections peuvent avoir lieu au suffrage à deux degrés. C'est d'ailleurs là une possibilité et non une obligation. La convention détermine le nombre des mandataires par rapport au nombre des ouvriers de l'entreprise : s'il y a plus de 200 et moins de 301 ouvriers, il y a lieu de désigner 20 mandataires. Dans les entreprises plus importantes on désigne deux mandataires supplémentaires par 100 ouvriers ou portion de 100. Les mandataires sont élus de la même façon que les représentants ouvriers dans les entreprises n'employant pas 200 ouvriers, c'est-à-dire uniquement par les ouvriers affiliés à une fédération acceptante. Ils peuvent être élus personnellement représentants au comité.

Le nombre des délégués ouvriers au comité est fonction de l'importance de l'entreprise. Nous ferons une étude de ce point à propos de la structure des comités (chapitre II). Il est, d'autre part, désigné un nombre de suppléants égal à celui des délégués.

Pour être éligible à un comité d'entreprise, il faut être âgé de 21 ans accomplis, avoir été employé dans l'entreprise un an au moins, posséder un bon jugement, et être bien informé des conditions de travail et d'exploitation de l'entreprise.

Les délégués au comité et leurs suppléants sont désignés pour une période de deux années civiles, c'est-à-dire deux années à compter du 1er janvier. Un renouvellement par moitié est organisé chaque année. Pour cela les membres d'un comité d'entreprise nouvellement formé doivent, à la fin de la première année, désigner ceux d'entre eux qui devront se retirer. L'opération se fait par voie de tirage au sort, et si les délégués sont en nombre impair, c'est la tranche inférieure à l'autre d'une unité qui se retire. Les délégués sortants sont aussitôt remplacés par des délégués élus pour une période de deux ans. Par la suite, le renouvellement annuel fonctionne automatiquement.

Dès la fin des élections, un procès-verbal des résultats doit être rédigé. Ce procès-verbal doit être envoyé à l'employeur

dans les délais les plus brefs. C'est par ce moyen que l'employeur est avisé des noms des délégués et suppléants ouvriers.

Si un membre ou un suppléant quitte son emploi dans l'entreprise, sa fonction au comité cesse *ipso facto* du jour de la cessation de l'emploi. Peu importe que la cessation de l'emploi soit le fait du patron ou de l'ouvrier lui-même; la fonction est liée à l'emploi et ne saurait être envisagée sans lui. Un simple licenciement pour une période donnée n'est cependant pas considéré comme une cessation d'emploi, et le délégué conserve ses fonctions au comité. Il ne faudrait évidemment pas que pendant la période de licenciement il s'engage dans une autre entreprise.

Quand un délégué quitte le comité, il est aussitôt remplacé par un suppléant; si cela est nécessaire une élection complémentaire peut être organisée en cours de mandat pour remplacer les membres démissionnaires. Ces élections se font suivant les règles précédemment examinées.

2. Election des délégués employés.

Si le syndicat ou le club employé est affilié à une fédération de T. C. O. ayant accepté la convention, et si un comité d'entreprise est constitué sur demande, soit du syndicat ouvrier, soit de l'employeur, les employés ont le droit de désigner un certain nombre de délégués chargés de les représenter au sein du comité d'entreprise. Cette désignation n'est pas indispensable à la constitution du comité qui peut fonctionner avec une simple représentation ouvrière et patronale; elle est d'ailleurs facultative dans certains cas.

Les règles relatives à l'élection des délégués employés sont assez compliquées; cela vient de ce que, au cours des travaux préparatoires, on ne parvint pas à se mettre d'accord sur le point de savoir si seuls les employés syndiqués pourraient prendre part aux élections, ou si, au contraire, tous les employés pourraient y participer. Il ne semblait pas que la question puisse être résolue de la même façon que pour les ouvriers, du fait que les employés ne sont jamais aussi fortement et

étroitement liés à leurs organisations syndicales que les ouvriers. Finalement on aboutit à un compromis qui admet le vote des non-syndiqués dans certains cas seulement.

a) Si les trois quarts des employés de l'entreprise sont affiliés à une fédération dépendant de T. C. O., seuls les employés syndiqués auront le droit de participer aux élections. Bien que la convention ne le spécifie pas, il s'agit certainement ici des employés syndiqués à une fédération de T. C. O. ayant accepté la convention (1). La question ne présente d'ailleurs pas un gros intérêt pratique, les deux fédérations de très loin les plus importantes (et que l'on rencontre dans toutes les industries) — la fédération des cadres et la fédération des employés de l'industrie — ayant déjà accepté la convention.

Pour la détermination de cette majorité des trois quarts, il faut tenir compte, non de tous les employés de l'entreprise (et dans la terminologie suédoise on range parmi les employés *tjänsteman* aussi bien les employés de bureau que les contremaîtres, cadres et ingénieurs), mais seulement des employés qui, en considération de leurs fonctions, sont susceptibles d'appartenir à une fédération de T. C. O. Il est certains hauts employés, qui, en raison de leurs fonctions de direction dans l'entreprise, se voient refuser cette possibilité de se syndiquer. La convention entre la fédération des industries mécaniques (S. A. F.) et la fédération des employés de l'industrie (T. C. O.) porte notamment : « Les parties sont d'accord pour que les employés qui font partie de la direction ne puissent se syndiquer à la fédération (fédération des employés de l'industrie). Parmi ces employés, il faut ranger — outre le chef d'entreprise, le secrétaire général ainsi que, dans les grandes entreprises, le chef du personnel — tous les employés qui ont des fonctions étant en elles-mêmes des fonctions de direction pour tout ou partie de l'entreprise. » La fédération des employés de l'industrie a de plus déclaré, à la suite de cet accord, qu'elle ne pouvait accepter comme membres les employés appartenant

1. La question n'est pas extrêmement claire : pour certains on calculerait la majorité des 3/4 d'après le nombre total des affiliés à T. C. O., et seuls les affiliés à une fédération acceptante participeraient au vote.

à une direction, ou qui ont une situation telle que dans la pratique ce sont eux qui déterminent les salaires de ceux qui sont placés sous leurs ordres. Des clauses identiques existent avec la fédération des cadres.

Une fois cette élimination faite, il faut tenir compte de tous les employés globalement, qu'il s'agisse des cadres ou des bureaucrates. Il arrive souvent dans les entreprises que les cadres sont syndiqués dans une proportion de près de 90 %, alors que les autres employés se trouvent inorganisés dans une proportion voisine des trois quarts. Il est impossible dans ce cas d'envisager un vote séparé pour les cadres et pour les employés ordinaires; la convention ne prévoit qu'un vote commun. La solution n'est pas pleinement satisfaisante, mais il semblait difficile d'alourdir davantage un système déjà passablement compliqué.

Il faut ajouter que, quand ils sont organisés dans une proportion de 75 % chez T. C. O., les employés sont obligés de participer au comité.

b) Si au contraire, les trois quarts des employés susceptibles de se syndiquer, ne sont pas affiliés à une fédération de T. C. O., tous les employés de l'entreprise sont appelés à participer aux élections. L'opération se déroule en deux temps. Tout d'abord, l'ensemble des employés, syndiqués ou non, décident à la majorité si les employés prendront part au comite d'entreprise. Contrairement à ce qui se passait dans le cas précédent, il n'y a plus d'obligation pour les employés, de participer aux activités du comité. La convention estime à juste titre que, dès l'instant où elle fait appel pour la désignation des délégués à des employés non syndiqués, c'est-à-dire non liés par l'acceptation d'une fédération dépendant de T. C. O., elle doit au préalable leur demander de se prononcer sur l'opportunité de leur participation à des comités formés en dehors d'eux.

Si la participation est acceptée à la majorité des voix, les employés élisent leurs représentants par un vote commun. Participeront aux élections tous les employés, ceux qui sont affiliés à une fédération dépendante de T. C. O., ceux qui sont

syndiqués en dehors de T. C. O., et ceux qui ne sont pas syndiqués. Prendront cependant seuls part au vote, les employés « syndicables », pour reprendre la terminologie suédoise; les élections sont annoncées et organisées par le club employé relevant de la fédération affiliée à T. C. O. Si les employés n'appartenant pas au club sont écartés du vote sans motif, les élections peuvent être annulées. En général, l'employeur se contentera d'un simple avis du club au sujet de l'application ou de la non-application de la règle, mais il peut exiger une justification qui en aucun cas, ne pourra consister en une liste nominative des employés syndiqués.

c) Il existe un cas extrême, c'est celui où aucun employé de l'entreprise n'est adhérent à T. C. O. Normalement les employés de cette entreprise devraient se trouver en dehors d'une convention signée par la confédération employée. La convention décide pourtant, dans son annexe, que si un comité est formé sur la demande ouvrière ou patronale, les employés d'une semblable entreprise auront la possibilité de participer aux activités du comité. Dès que les employés sont avisés de la constitution du comité, ils doivent décider entre eux s'ils se feront représenter; — ici encore la participation est facultative. En cas de participation, tous les employés « syndicables » élisent leurs délégués, conformément aux stipulations de la convention. S'il existe un club extérieur à T. C. O., c'est lui qui organise les élections.

Les règles qui régissent les élections des délégués employés sont les mêmes que celles qui régissent les élections des délégués ouvriers. Pour être éligible, il faut avoir 21 ans accomplis et un an de service dans l'entreprise. Le renouvellement a lieu par moitié chaque année. La mission des représentants cesse avec leurs fonctions dans l'entreprise. De même tous les délégués employés sont désignés par l'ensemble des employés ayant le droit de vote. Il avait été question, au cours des travaux préparatoires, de faire élire les représentants des cadres, par les cadres, et les représentants des « employés autres » par « les « employés autres ». Les cadres se trouvent en effet généralement en minorité dans une entreprise, et un

vote commun risquait de ne leur donner que rarement la possibilité d'être représentés. Pourtant, cette solution ne fut pas retenue. Il existe, semble-t-il, suffisamment de cohésion entre les organisations employées pour éviter les conflits. S'ils venaient à se produire, la confédération serait là pour les arbitrer. Généralement un accord intervient entre les organisations avant le vote, pour déterminer le nombre de délégués revenant à chacun. Jusqu'à présent, il n'y a eu aucune difficulté en cette matière.

CHAPITRE II

STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE

I. — STRUCTURE

1. Le comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est formé, aux termes de l'article 13 de la Convention de collaboration, de membres désignés par l'employeur, de délégués ouvriers et, éventuellement, de délégués employés. Nous avons vu que, pour qu'il soit désigné des délégués employés, il faut : soit qu'une majorité de 75 % d'employés syndiqués à T. C. O. impose la représentation, soit que cette représentation au comité soit approuvée par la majorité des employés syndiqués ou non. Nous avons vu aussi que le patron désigne lui-même ses représentants par voie d'autorité, alors que les représentants ouvriers et employés sont élus par leurs camarades syndiqués.

Ce qui compte pour la détermination du nombre des représentants, c'est la grandeur de l'entreprise, d'après le chiffre moyen de la main-d'œuvre. Par main-d'œuvre, il faut entendre ici tous les travailleurs manuels syndiqués ou non, à l'exception des cadres et employés. La convention n'indique pas le moyen de déterminer ce chiffre « ordinaire » de main-d'œuvre; en général, on se base sur le nombre des ouvriers permanents de l'entreprise au moment des élections, en faisant simplement abstraction de la main-d'œuvre occasionnelle. Le nombre des

délégués ouvriers est de 3 dans les entreprises de 25 à 100 ouvriers; 5, dans les entreprises de 101 à 200 ouvriers, et 7 dans les entreprises de plus de 200 ouvriers. C'est là un nombre maximum; les ouvriers sont libres, s'ils le désirent, de désigner un nombre inférieur de représentants. Ce ne sera en général pas le cas, car même dans les petites entreprises — et il s'agit ici d'entreprises supérieures à 25 ouvriers — les ouvriers ont avantage à avoir un représentant de chacune des différentes sections de l'entreprise.

L'employeur de son côté a le droit de désigner un nombre de représentants au plus égal au nombre des représentants ouvriers. En principe, il doit y avoir le même nombre de représentants patronaux et ouvriers; la limite maximum de l'employeur est donc, non pas le nombre de représentants que les ouvriers ont le droit de désigner, mais le nombre de représentants qu'ils désignent effectivement. L'employeur n'est jamais obligé de désigner autant de représentants qu'il est autorisé à le faire. Il arrivera même souvent qu'il n'atteigne pas le maximum; le plus important pour l'employeur, dans un organe simplement consultatif, est d'assurer la représentation de chacun de ses grands services : direction de l'exploitation, direction financière, direction des ventes, parfois direction de la main-d'œuvre.

On peut se demander comment l'employeur peut arriver à désigner tant de représentants, lorsqu'on sait que les cadres, sauf de très rares exceptions, se syndiquent aux organisations employées. Il faut remarquer, d'une part, qu'on ne peut pas exiger que les délégués patronaux fassent partie de l'entreprise. C'est là une interprétation un peu hardie tirée par S. A. F. *a contrario* de l'article 16 : « Un membre ou un suppléant désigné par les ouvriers dans le comité d'entreprise doit être âgé de 21 ans accomplis et avoir été employé dans l'entreprise au moins une année. » On renvoie à cet article pour les délégués employés, mais on ne dit rien en ce qui concerne les délégués patronaux. Quoi qu'il en soit, cette façon de voir n'a jusqu'à présent pas été démentie par L. O. D'autre part, le procès-verbal des discussions préalables à la convention porte que le patron peut désigner des employés syndiqués pour le

représenter, pourvu que ces employés soient choisis parmi ceux qui occupent les plus hautes fonctions de l'entreprise.

Il résulte de ces diverses interprétations que les délégués patronaux ne sont pas obligatoirement des « dirigeants » de l'entreprise; on peut choisir un membre du conseil d'administration; s'il existe un cartel d'entreprises, un représentant du cartel central peut valablement être considéré comme représentant patronal dans tous les comités des entreprises ainsi concentrées. L'opportunité de semblables mesures est fonction des circonstances; car il n'est pas souhaitable, en règle générale, de se mettre dès le début en opposition systématique avec la partie ouvrière.

En général, les délégués patronaux seront choisis parmi les chefs de service de l'entreprise. Il semble important que l'employeur lui-même — ou, dans une société par actions, le directeur général — fasse partie du comité. Il est en effet intéressant pour lui de prendre contact personnellement avec les cadres, les employés et les ouvriers. Mais aucun texte n'oblige l'employeur ou le directeur général à être membre du comité d'entreprise.

Lorsque, conformément aux stipulations de la convention employée, les employés sont appelés à participer au comité d'entreprise, ils peuvent désigner au plus deux représentants si les ouvriers n'ont pas plus de quatre représentants, et trois représentants lorsque les ouvriers en ont cinq, six ou sept. Il s'agit, ici encore, d'un nombre maximum que les employés sont libres de ne pas atteindre.

Lorsque l'entreprise a une structure telle que le nombre des employés est sensiblement égal ou même supérieur à celui des ouvriers, — c'est ce qui se passe actuellement dans l'entreprise commerciale, — il peut sembler nécessaire de modifier le nombre respectif des représentants ouvriers (et par conséquent patronaux), et des représentants employés. Il est possible, dans ce cas, aux termes de l'article 14, de modifier la structure normale du comité par un accord local passé entre l'employeur et l'organisation locale ouvrière. Chose curieuse, les employés ne sont pas partie à cet accord, bien que principaux intéressés. Il n'est qu'un cas où la validité de l'accord

soit subordonnée à l'adhésion des employés, c'est celui où les trois quarts des employés se trouvent syndiqués dans une organisation dépendant de T. C. O.

Les comités ainsi désignés sont donc des comités mixtes patronaux-ouvriers, avec admission de représentants employés. Ils comportent, au maximum, 7 représentants ouvriers, 7 représentants patronaux, et 3 représentants employés. Le tableau suivant donne la composition des comités d'entreprise.

Nombre d'ouvriers de l'entreprise	Représentants ouvriers	Représentants patronaux	Représentants employés (*)	Total
25 à 100	3	3	2	8
101 à 200	5	5	3	13
plus de 200	7	7	3	17

(*) dont au moins un représentant de la fédération des cadres.

Il est nommé un nombre de suppléants égal à celui des délégués. Les remplaçants entrent au comité en cas de vacance ou d'absence, dans l'ordre où ils ont été désignés par le nombre de voix recueillies.

On doit s'efforcer, dans la mesure du possible, de ménager au cours des élections la représentation de chacun des groupements professionnels ou des secteurs de l'entreprise. Cela est vrai pour les délégués ouvriers et pour les délégués patronaux; on se souvient à ce sujet que les différents services sont toujours représentés en pratique; mais cela est surtout important pour les employés, qui, dans toutes les entreprises, se composent d'une part des cadres, de l'autre, des employés de bureau. L'article II de la Convention employée précise que la délégation employée doit toujours comprendre une représentation des cadres. Les cadres d'une entreprise, c'est-à-dire les chefs d'équipe, contremaîtres, ingénieurs, chefs de service, constituent généralement une minorité dont il convient d'assurer la représentation. Nous avons vu que les groupements doivent se mettre d'accord avant les élections sur la représen-

tation qu'il convient d'accorder à chacun d'eux; encore faut-il, aux termes de la convention, qu'il y ait au moins un représentant des cadres parmi les délégués employés.

Contrairement à ce que prévoyait le projet de loi de 1923, les fonctions de délégué au comité ne sont pas obligatoires. On ne peut être délégué que sur candidature personnelle ou présentation syndicale. Un délégué est toujours libre de démissionner quand il l'entend, sans avoir de justification à apporter. Les représentants sont tenus d'assister aux réunions du comité, mais cette obligation ne comporte aucune sanction. Ils ont de plus l'obligation morale de maintenir « l'ordre et la discipline dans le travail, ainsi que les bons rapports entre la direction et le personnel ».

L'obligation essentielle des délégués est une obligation négative : elle leur enjoint « de ne pas divulger ou utiliser les renseignements de caractère technique ou économique dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, quand ils savent qu'il s'agit de secrets professionnels ou commerciaux, ou quand l'employeur a expressément demandé le secret ». Les renseignements en question peuvent aussi bien être des secrets de fabrication que des données sur l'exploitation ou les marchés commerciaux; et l'obligation de silence s'applique aussi bien aux membres du comité qu'aux suppléants, et aux anciens membres et suppléants; elle s'applique même aux membres du Comité du marché du Travail. Toute infraction à cette obligation engage la responsabilité pécuniaire du contrevenant; cette responsabilité est appréciée par le Comité du marché du Travail, de qui relèvent également tous les conflits relatifs à l'observation de ces prescriptions. Il n'est pas expressément spécifié si la responsabilité mise en cause doit être jugée objectivement ou subjectivement; pourtant, à la lumière des termes de la convention « ... qu'ils savent être secrets professionnels... ou pour lesquels l'employeur a expressément demandé le secret », il semble que les délégués ne soient responsables que de leurs fautes lourdes et non de leurs négligences. Plusieurs conventions collectives prévoient même une liberté totale de diffusion tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, sauf disposition contraire de l'employeur, par exemple en matière de fixation des

prix, expériences et conditions d'exploitation, etc. Le projet de 1923 était beaucoup plus sévère à cet égard.

En contre-partie de ces obligations, les délégués ont droit à un certain nombre de prérogatives. Tout d'abord, ils ont droit à une indemnité qui a le caractère, non d'une rémunération, mais d'une compensation pour perte de temps. Nous étudierons la question des indemnités en même temps que celle des réunions. D'autre part, les délégués ouvriers sont protégés contre toute « mesure de l'employeur susceptible de les empêcher de remplir leur mission, ou prise en représailles d'une action accomplie normalement par eux dans l'exercice de leurs fonctions ». Une semblable mesure de la part de l'employeur est considérée non comme rupture de convention collective, mais comme une atteinte au droit d'association et par ce fait même, soustraite à la compétence du Comité du marché du Travail, pour être examinée par le Tribunal du Travail. Cette protection est reprise par la Convention employée, en termes identiques. Conformément à la loi sur le droit d'association, le Tribunal peut prononcer, outre des dommages-intérêts, une condamnation à une amende pénale, et l'exclusion du délinquant de l'association syndicale.

2. LES DÉLÉGUÉS D'ENTREPRISE.

Nous avons vu dans le chapitre précédent qu'une des conditions requises pour l'établissement d'un comité, était un minimum de 25 ouvriers. Il y eut des discussions nombreuses au cours des travaux préparatoires sur le point de savoir si l'on devait prévoir une représentation ouvrière dans les entreprises de moins de 25 ouvriers. Du côté patronal, on alléguait qu'un comité ne saurait fonctionner avec profit que dans les entreprises d'une certaine importance, et du côté ouvrier on faisait valoir que les prescriptions de la convention relatives à l'information et aux délibérations étaient particulièrement utiles dans les petites entreprises, du fait du rapport plus étroit entre patrons et ouvriers. On finit par se mettre d'accord sur l'introduction de deux délégués d'entreprise dans les entreprises de moins de 25 ouvriers.

Pour que la désignation de délégués soit possible, il faut

que l'entreprise emploie cependant « ordinairement plus de 4 ouvriers », il s'agit uniquement des travailleurs manuels ayant un emploi habituel dans l'entreprise; il faut, de plus, que parmi ces ouvriers plus de 4 soient âgés de 21 ans accomplis. L'institution de délégués n'est donc pas possible si, sur cinq ouvriers d'une entreprise, il y a un mineur.

Par ailleurs, comme pour l'établissement d'un comité d'entreprise, il est nécessaire que les ouvriers soient pour plus de moitié affiliés à une fédération ayant accepté la convention.

Si ces deux conditions se trouvent remplies, l'organisation locale ouvrière a la possibilité — il n'y a ici non plus aucune obligation — de décider que deux délégués d'entreprise seront élus pour représenter les ouvriers. Les délégués sont élus uniquement par les ouvriers syndiqués appartenant à une fédération acceptante. Les règles qui président à ces élections sont identiques à celles qui président aux élections des représentants ouvriers au comité. Les délégués sont élus pour 2 ans, ils ont les mêmes obligations et prérogatives que les délégués aux comités d'entreprise, et ont, toutes proportions gardées, les mêmes attributions (nous renvoyons sur ce point au chapitre III de la présente partie).

Les délégués se réunissent avec l'employeur personnellement; il n'y a pas de désignation de délégués patronaux. Aucune règle n'est prévue pour la désignation d'un président; habituellement c'est l'employeur qui assume la présidence; rien n'est prévu non plus en ce qui concerne l'ordre du jour, ni en ce qui concerne la fréquence des réunions; pourtant il ressort *a posteriori* de la Convention de collaboration — « ... les informations devront être communiquées chaque trimestre par l'employeur aux délégués d'entreprise », — que ces réunions ont lieu au moins une fois par trimestre. Des réunions extraordinaires peuvent de plus être nécessaires. En l'absence de disposition expresse à ce sujet, les délégués n'ont pas droit aux indemnités de réunion.

Un trait important enfin est que les employés n'ont aucun droit d'être représentés aux réunions entre les délégués et l'employeur. Mais, dans des entreprises de moins de 25 ouvriers, le corps des employés est malgré tout assez restreint.

II. — FONCTIONNEMENT

1. Organisation intérieure.

En principe, c'est le directeur de l'entreprise qui choisit, parmi les membres qu'il a désignés, le président du comité d'entreprise. Rien ne l'empêche d'ailleurs s'il fait lui-même partie du comité, de décider qu'il assumera personnellement la présidence. Cependant, le comité d'entreprise a toujours la possibilité d'en décider autrement. Si la règle de principe est appliquée, et si le directeur a désigné lui-même le président, les autres membres du comité, ouvriers et employés, se réunissent en séance commune pour désigner un vice-président dans leurs rangs.

Il est important que le directeur prenne personnellement, ou par l'intermédiaire d'un autre représentant patronal, la présidence du comité, car cela lui permet un contact direct avec les représentants de son personnel. C'est pourquoi on lui a donné toute latitude à ce sujet, sauf opposition du comité. Si, du fait de ses activités, il est appelé à s'absenter souvent et à ne prendre qu'une part assez restreinte aux travaux du comité, le directeur devra de préférence désigner un autre délégué patronal à la présidence, mais il est souhaitable, dans ce cas également, qu'il fasse partie du comité comme membre, et prenne part aux travaux dans la mesure de ses possibilités.

Le comité choisit parmi ses membres un secrétaire; cependant, si les membres sont d'accord à ce sujet, ils peuvent désigner — à l'unanimité cette fois — une personne étrangère au comité. En général la coutume veut sur ce point que la personne désignée fasse partie de l'entreprise.

Une personne étrangère au comité, mais employée dans l'entreprise, peut être appelée à siéger au comité lorsqu'en raison de connaissances spéciales sur une question qui doit être traitée à la réunion elle est susceptible d'aider le comité

dans sa tâche. Il suffit pour cela qu'une des parties en présence en fasse la demande. Avant d'être présentée, cette demande doit réunir la majorité chez les représentants de la partie demanderesse.

Une personne étrangère à l'entreprise peut également être convoquée, à condition qu'un accord intervienne entre les deux parties à ce sujet; on exige, cette fois, d'une part que la proposition obtienne la majorité à la fois chez les représentants patronaux et chez les représentants ouvriers et employés pris ensemble, et d'autre part qu'un accord intervienne entre les deux parties.

La convention prévoit enfin que le comité peut désigner, soit une personne chargée d'enquêter sur une question particulière, soit une commission chargée d'étudier un groupe de questions et de présenter un rapport au comité. Il est souvent désigné de semblables commissions pour enquêter sur les questions d'hygiène et d'accidents du travail. Chargés de mission et commissions sont désignés sous les mêmes conditions que les experts appelés à siéger au comité. S'ils sont étrangers au comité mais employés dans l'entreprise, il suffit que la demande soit introduite par une des parties. S'ils sont étrangers à l'entreprise, il faut qu'un accord intervienne entre les deux parties. Le comité d'entreprise examine les rapports des experts et commissions qu'il a désignés, et n'est absolument pas tenu par les conclusions de ces travaux.

2. Réunions du comité.

Au cours des discussions préparatoires, on hésita longtemps entre des réunions mensuelles et des réunions trimestrielles. On s'arrêta finalement à la réunion trimestrielle « de peur de voir l'intérêt se relâcher, si les réunions avaient lieu trop fréquemment ». La réunion trimestrielle n'est cependant qu'un minimum, et les parties sont libres de convenir qu'on se réunira plus souvent. Il s'agit ici non pas d'un accord local entre l'employeur et l'organisation ouvrière locale, mais d'un accord entre les représentants patronaux du comité d'entreprise, d'une part, et les représentants ouvriers et employés à ce même

comité, d'autre part. Comme pour la convocation des experts, il est nécessaire que la décision obtienne la majorité dans chacune des parties. Les commentateurs ne conseillent d'ailleurs pas du tout d'augmenter la fréquence des réunions du comité.

Les réunions ordinaires ont lieu sur convocation individuelle adressée par le président à chacun des membres. Cette convocation doit comporter un ordre du jour, et parvenir au destinataire trois jours au moins avant la réunion.

Une réunion extraordinaire peut en outre avoir lieu sur demande de l'une ou l'autre des parties. Elle peut être demandée quand il se présente une question urgente dont l'examen ne peut pas être remis à la session ordinaire suivante; c'est le cas notamment de toutes les délibérations accompagnant les questions de congédiement, de licenciement ou de réembauche de main-d'œuvre (articles VII et VIII de la Convention de collaboration). La demande est adressée par la partie demanresse au président qui doit convoquer les membres du comité au plus tard deux jours avant la réunion. La convocation doit indiquer sommairement la question portée à l'ordre du jour. Le président est libre de prendre personnellement l'initiative d'une réunion extraordinaire.

L'article XVI, 5e alinéa, de la Convention de collaboration porte que « le comité ne peut se réunir pendant une suspension générale du travail à l'intérieur de l'entreprise ». Cette clause est surprenante à première vue : n'est-ce pas précisément en période de conflit dans l'entreprise que cet organisme de coopération entre la direction et le personnel est appelé à jouer un rôle essentiel ? Il faut se rappeler que le comité suédois n'est que superposé aux organisations syndicales, qu'il n'a absolument aucun pouvoir de décision en matière de salaires et de conventions collectives de travail; or ce sont là les principaux motifs de conflits. D'autre part, depuis la convention principale de 1938, il n'est possible d'en arriver à un conflit ouvert qu'après avoir tenté un arrangement à trois degrés différents; si on n'a pas pu s'entendre au cours des négociations préalables, il n'y a guère de chances que le comité puisse faire quelque chose. Enfin, un contact direct entre les dirigeants et le personnel d'une entreprise, entre des hommes qui

travaillent chaque jour côte à côte, représente un certain danger pour les organisations syndicales, surtout dans un pays assez naturellement porté vers le paternalisme : aussi a-t-on estimé qu'il était préférable d'éviter une réunion à un moment où toutes les énergies doivent être tendues pour la lutte.

Les réunions ont en principe lieu en dehors des heures de travail. Cette disposition n'a d'ailleurs rien d'absolu, et les parties peuvent très bien convenir entre elles qu'une réunion aura lieu pendant les heures de travail; il s'agit d'une convention entre les membres du comité, et non d'un « accord local » entre l'employeur et l'organisation ouvrière.

Les représentants ouvriers ont droit à une indemnité de 6 couronnes à l'occasion des réunions tenues en dehors des heures de travail. L'article IV de la Convention employée donne les mêmes droits aux représentants employés. Il n'est rien accordé par contre aux représentants patronaux. L'indemnité n'est accordée aux délégués ouvriers et employés que quand il s'agit d'une réunion ordinaire tenue en dehors des heures de travail, ou quand il s'agit d'une réunion extraordinaire convoquée sur demande de la partie patronale; il n'existe aucune indemnité quand une réunion extraordinaire est provoquée par la partie ouvrière. Lorsque la réunion a lieu pendant les heures de travail, il n'est alloué aucune indemnité, mais la cessation de travail résultant de la réunion ne doit pas entraîner de diminution de salaire pour les représentants ouvriers ou employés. Cela est valable aussi bien pour les réunions ordinaires que pour les réunions extraordinaires, et indépendamment du fait de savoir si la convocation a été faite par l'une ou l'autre partie. L'indemnité n'a aucun caractère de rémunération de fonctions; les auteurs de la convention ont estimé que les délégués au comité ne devaient pas être rémunérés comme tels, mais qu'il convenait de leur accorder un dédommagement pour perte de temps.

Toutes les dépenses du comité, à condition qu'elles restent normales, sont supportées par l'entreprise qui doit de plus fournir un local pour les réunions. Doivent être considérées comme dépenses normales les frais de bureau, frais de propa-

gande, frais d'enquêtes et de recherches, — notamment en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Certaines entreprises n'ont pas hésité à assumer les frais d'une mission à l'étranger pour étudier les réalisations sociales et les expériences faites par les comités de production.

Au cours des réunions ordinaires, le comité examine les questions portées à l'ordre du jour. Il peut également examiner des questions non portées à l'ordre du jour, lorsque tous les membres sont d'accord à ce sujet.

Seul un délégué au comité a la possibilité de demander la mise d'une question à l'ordre du jour; il doit pour cela adresser une requête écrite au président, une semaine au moins avant la réunion. Un simple travailleur ou employé n'est pas habilité à faire cette requête. Il lui faut d'abord s'adresser à son délégué au comité, et lui demander de servir d'intermédiaire. Le délégué qui reçoit une telle demande n'est pas tenu de la retenir, et il décide librement s'il la portera ou non à l'ordre du jour.

Bien que la convention ne soit pas formelle à ce sujet, il est clair que le président lui-même peut mettre une question à l'ordre du jour. C'est même un devoir pour lui, surtout quand il représente le directeur comme cela est de règle, de faire mettre à l'ordre du jour toutes les questions relatives à la marche économique et technique de l'entreprise, de façon à ce que le comité en soit informé comme l'exige l'article V de la Convention de collaboration. C'est de même au président qu'il incombe de mettre à l'ordre du jour la question de l'examen des propositions faites par les ouvriers en matière d'amélioration. C'est enfin le président qui est chargé d'arrêter l'ordre du jour dans sa forme définitive. A ce sujet, il doit s'efforcer d'arriver à ce que les questions proposées soient toujours suffisamment précises. Une question comme : « Amélioration des conditions de travail dans l'entreprise » est beaucoup trop générale pour pouvoir être discutée avec profit. Le délégué qui pose une semblable question doit être prié d'indiquer d'une manière plus précise ce qu'il désire.

Il existe une exception à la règle suivant laquelle le simple ouvrier ou employé doit passer par l'intermédiaire de son délé-

gué pour faire mettre une question à l'ordre du jour. Si un travailleur apporte des propositions sur la modification des méthodes de production, ou sur toute autre mesure d'amélioration (prévues à l'article IV, § 3, de la convention de collaboration), il peut demander directement au président que sa proposition soit examinée par le comité. Le président doit vérifier qu'il s'agit bien d'une proposition relative à la technique de la production; il doit prier le proposant de la rédiger par écrit, et faire le nécessaire pour que la question soit examinée à la réunion ordinaire suivante.

A la fin de chaque réunion, il doit être rédigé un procès-verbal de séance en trois exemplaires au moins. Un exemplaire est remis à l'employeur, un autre aux représentants des ouvriers, et le troisième aux représentants des employés. Le procès-verbal doit être approuvé au moins par un représentant patronal, un représentant ouvrier et un représentant employé.

Les dispositions de la convention relatives au procès-verbal sont extrêmement courtes. Jusqu'à présent, les premières expériences ont donné des procès-verbaux assez secs où on s'efforce de ne rien divulguer de confidentiel, où l'on ne fait pas mention non plus des avis exprimés par les membres du comité. Nombreux sont les syndicalistes qui souhaitent, au contraire, que le procès-verbal soit suffisamment détaillé pour servir de moyen d'information, à l'égard du personnel de l'entreprise, des activités de ses mandataires au sein du comité.

CHAPITRE III

ATTRIBUTIONS DES COMITÉS D'ENTREPRISE

Suivant l'article III de la Convention de collaboration, « le comité d'entreprise est un organe d'information et de consultation; il a pour mission, ainsi qu'il est spécifié plus en détail dans les articles II à XI : *a*) d'établir une collaboration constante entre l'employeur et le personnel, afin d'atteindre la meilleure production possible; — *b*) d'informer le personnel des conditions économiques et techniques de l'entreprise, et des résultats obtenus par elle; — *c*) d'agir en vue d'assurer aux ouvriers la stabilité de leur emploi, l'hygiène et la sécurité dans leur travail, et d'éliminer les causes de mécontentement; — *d*) d'encourager au sein de l'entreprise l'instruction professionnelle; — *e*) d'une manière générale, d'assurer à l'entreprise de bonnes conditions de travail et de production ».

Les articles suivants développent chacun de ces points, sans apporter de très grandes précisions. Les attributions des comités d'entreprise sont donc assez floues. Les rédacteurs de la convention ont estimé qu'il fallait être prudent, et que l'expérience et la pratique préciseraient par la suite ces attributions; il n'en reste pas moins que la mission des comités d'entreprise suédois n'est pas extrêmement large, et on a quelquefois l'impression que la prudence des rédacteurs ressemble un peu à de la timidité.

Un seul point est étudié avec précision; il tient d'ailleurs une place assez considérable dans la Convention de collaboration : il s'agit des fonctions du comité en matière de congédiement et licenciement de main-d'œuvre. Nous lui consacre-

rons une section spéciale, après avoir étudié dans une première section les attributions du comité en général. Sur deux points enfin, — la protection contre les accidents du travail et l'apprentissage, — le comité d'entreprise ne fait que joindre son action à celle d'autres organismes ouvriers institués dans l'entreprise. Ces questions feront l'objet d'un chapitre à part.

Avant de passer à l'examen des prérogatives et attributions des comités d'entreprise, il convient d'abord de préciser les grands principes qui président à toutes les fonctions du comité.

Tout d'abord, le comité est un « organisme d'information et de consultation ». Il a pouvoir consultatif et non pouvoir de décision. Le principe est brièvement mentionné par la convention (article III) ; il est conforme à la tradition de tous les projets présentés avant 1946, et n'a jamais été sérieusement contesté au cours des travaux préparatoires. Une question se pose cependant : quelle est l'utilité d'un organisme de représentation ouvrière qui n'a aucun moyen d'imposer sa volonté ? Quand le comité d'entreprise a pris valablement une décision à la majorité de ses représentants (parmi lesquels se trouvent pourtant des représentants patronaux), l'employeur a entière liberté pour passer outre sans engager sa responsabilité; il n'est en aucune façon tenu de respecter les décisions du comité. Sauf le cas particulier d'un conflit entre le comité et la direction de l'entreprise au sujet d'une question de congédiement ou de licenciement, il n'existe aucun organisme à qui on puisse s'adresser en cas de mauvaise volonté de l'employeur. Le comité d'entreprise n'a même pas les moyens de lutte que possèdent les syndicats. Quelle est donc l'utilité du comité d'entreprise ? C'est mal poser la question et supposer que le comité est un organisme de participation à la gestion, alors qu'il est plutôt un organisme « d'information » (c'est le terme même employé par l'article III) où la direction prend connaissance des efforts, des propositions et des désirs du personnel, où le personnel prend de son côté connaissance des besoins de l'entreprise, du niveau de la production, etc., et où ces deux parties se mettent d'accord sur une attitude commune. Il n'y a donc pas décision à proprement parler.

Il ne faut cependant pas se dissimuler que le conseil du comité d'entreprise a toutes les chances d'être pris en considération. D'abord il est impossible à une direction d'usine de travailler en désaccord avec son personnel, surtout quand il s'agit d'accroître la production. D'autre part, derrière le comité, il y a le syndicat, puisque, on s'en souvient, seuls les membres des syndicats ont pris part à l'élection des délégués, et le syndicat, notamment à l'échelon fédéral, a des moyens d'action extrêmement puissants.

Le second principe est que les comités d'entreprise n'ont pas le droit d'examiner les questions relatives à l'élaboration, au renouvellement, à la résiliation, l'interprétation ou l'application des conventions collectives de travail; ils n'ont de même, pas le droit de s'occuper des questions de salaires. C'est là un domaine expressément réservé aux organisations syndicales. Les questions de conventions collectives et de salaires sont trop importantes pour être abandonnées à des conversations amicales entre l'employeur et son personnel. « Il ne faudrait pas, écrit M. Alvar Odholm, que l'introduction des comités d'entreprise s'accompagne d'une destruction de tout l'édifice syndical. C'est ce qui ne manquerait pas de se produire, si les comités s'occupaient par eux-mêmes de régler des questions syndicales. » C'est d'ailleurs à la condition expresse que ce principe serait scrupuleusement respecté que les organisations syndicales ont consenti à signer les accords du 30 août 1946.

I. — ATTRIBUTIONS GENERALES DES COMITES D'ENTREPRISE

1. Information et conseil.

Le comité d'entreprise est un intermédiaire entre la direction et le personnel de l'entreprise. L'employeur peut s'adresser à lui pour savoir quelles seront les réactions des ouvriers au sujet d'une mesure qu'il projette : c'est la demande d'avis ou de conseil. Après enquête et délibération, le comité se pro-

nonce pour ou contre la mesure proposée. Cette décision ne lie aucunement l'employeur, mais elle est susceptible de l'éclairer efficacement. Le comité a surtout pour tâche de renseigner le personnel sur la marche de l'entreprise, son rendement, la technique de production, etc. Mais pour cela il doit au préalable, obtenir un certain nombre de renseignements de la direction.

Le patron est tenu, aux termes de la convention, d'informer régulièrement le comité des résultats de la production, des remaniements effectués ou envisagés, des conditions de travail de l'entreprise, des nouvelles fabrications, des nouvelles méthodes de production, de l'évolution de la technique, etc. L'employeur doit s'efforcer de donner des informations aussi claires et aussi précises que possible.

Les informations dont il s'agit sont aussi bien des informations sur les conditions techniques que sur les conditions économiques de l'entreprise. En matière économique, l'employeur doit fournir des informations sur la situation de sa propre entreprise, mais aussi des informations relatives à l'écoulement des produits sur le marché, à la conjoncture et à l'évolution du marché de la profession. Ce sont là des renseignements assez étendus.

La convention ne précise pas la fréquence de ces informations. Elle dit simplement qu'elles doivent être « régulières ». L'article XXVI parle, à propos des délégués d'entreprise, d'un minimum d'une fois tous les trois mois. Il semble donc que l'information doive être donnée une fois par trimestre, à chacune des réunions ordinaires du comité.

L'employeur n'est tenu que de faire un exposé général clair; son devoir doit être considéré comme accompli, même si l'information n'examine pas certains points de détail; il ne semble pas non plus qu'il soit obligé de donner une réponse aux questions de détail posées sur un point précis. On ne peut pas le contraindre, par exemple, à fournir des renseignements sur les salaires et rémunérations versés à un employé désigné nominativement.

Le comité d'entreprise a, de plus, le droit, pourvu qu'il en fasse la demande à l'employeur, de prendre connaissance du

bilan de l'entreprise, du compte profits et pertes, et, le cas échéant, des rapports des commissaires aux comptes. Cette obligation n'existe cependant que dans la mesure où la loi fiscale exige la publication des documents ci-dessus désignés. La loi suédoise exige actuellement ces publications pour les entreprises constituées sous forme de sociétés par actions, et pour les banques, caisses d'épargne et compagnies d'assurances, même quand elles ne revêtent pas cette forme (1).

L'obligation du chef d'entreprise a cependant une limite : elle n'existe que dans le cas où il est avéré que les renseignements fournis ne sont pas susceptibles de lui porter préjudice. C'est à l'employeur qu'il appartient en premier lieu de déterminer si les renseignements sont de nature à être gardés secrets. Au cas où un conflit viendrait à se produire en cette matière, c'est le Comité du marché du Travail qui, aux termes de l'article XXVIII de la Convention de collaboration, décide si l'employeur a rempli ou non son devoir d'information. Le Comité du marché du Travail juge dans ce cas en qualité d'arbitre. Il est à remarquer qu'une information n'est susceptible de porter préjudice à l'employeur, dans la majorité des cas, que lorsqu'elle est fournie dans des délais très courts; or les réunions du comité d'entreprise n'ayant lieu que tous les trois mois, l'exception de préjudice ne pourra donc être invoquée qu'assez rarement. Aux termes de l'article XXXI, l'employeur a toujours la possibilité, quand il fournit une information au comité, d'exiger qu'elle soit tenue secrète; une divulgation entraîne alors la responsabilité pécuniaire du contrevenant.

Une fois en possession des divers renseignements sur la marche technique et économique de l'entreprise, le comité est tenu à son tour d'informer le personnel qui l'a mandaté. Exception faite des renseignements que le comité sait par leur nature, secrets professionnels ou commerciaux, ou pour lesquels l'employeur a expressément demandé le secret; il doit être rendu compte des informations reçues et du résultat des travaux du comité. Il n'existe aucune prescription particulière touchant la

1. Dans la pratique cette limitation est très importante, car il s'est avéré qu'en dehors de ces consultations de documents comptables, les droits du comité d'entreprise étaient, faute de précision, assez illusoires.

façon de réaliser le compte rendu dans la pratique; c'est là une question d'opportunité laissée à la libre appréciation de chaque comité. L'information doit être faite au moins une fois par an. Elle peut être donnée oralement au cours d'une réunion du personnel, ou par écrit, sous forme d'affiche, ou sous forme de compte rendu dans le journal de l'entreprise. On se rapporte d'ailleurs généralement, à ce sujet, aux conseils donnés dans la brochure *Contact et collaboration.*

En général les informations seront données par les délégués en leur nom personnel et sous leur responsabilité. Les déclarations faites par le comité en sa qualité sont assez rares; elles devront au préalable avoir été approuvées en réunion, par l'ensemble des délégués patronaux, ouvriers et employés.

Parallèlement à sa mission d'information, le comité doit aux termes de l'article III, § 5, « encourager l'instruction professionnelle ». Ce sera lui qui sera chargé d'organiser des cours et des conférences sur l'entreprise et la profession, et de prévoir des visites d'étude dans les divers ateliers et dans les entreprises similaires. Il devra s'occuper de la formation d'une bibliothèque d'entreprise, et, éventuellement, d'un journal du personnel. C'est un champ d'activité immense, difficile à préciser, car il est essentiellement fonction des conditions particulières de l'entreprise. Dans ces fonctions, le comité sera d'ailleurs appelé à coopérer avec des organismes spécialisés, notamment A. B. F. et T. B. V., pour l'organisation des cercles d'études, et des conférences. Il devra aussi, suivant les prescriptions de *Contact et collaboration,* faire appel aux techniciens et spécialistes de l'entreprise, et prendre des consignes auprès des services spécialisés des fédérations syndicales.

2. Encouragement de la production et propositions d'améliorations techniques.

Une des missions essentielles du comité d'entreprise est d'encourager l'amélioration de la production et du rendement. C'est là une notion assez vaste et assez vague aussi.

L'article III de la Convention de collaboration déclare que le comité « doit établir une collaboration constante entre l'em-

ployeur et le personnel pour arriver à la meilleure production possible ».

L'article V déclare qu' « il lui incombe de contribuer à un bon emploi de la main-d'œuvre et du matériel ».

L'article X, « qu'il doit agir en vue de maintenir l'ordre et la discipline dans le travail, ainsi que de bons rapports entre la direction et le personnel ».

Le problème, nous l'avons vu, est de permettre la réalisation et surtout l'efficacité d'un plan général de rationalisation de l'industrie suédoise, grâce à la coopération des ouvriers des diverses entreprises. C'est par l'intermédiaire des comités d'entreprise que doit s'effectuer cette coopération.

En ce qui concerne l'utilisation du matériel et « l'ordre et la discipline dans le travail », le comité d'entreprise n'est certainement pas compétent pour juger les manquements à la réglementation du travail; ce sont là des questions qui ressortissent exclusivement de la direction de l'entreprise, et, en cas de conflit d'interprétation, des règlements figurant dans les conventions collectives de travail, des organisations syndicales patronales et ouvrières.

Le comité peut, il est vrai, recevoir des plaintes, par exemple contre un contremaître. La seule chose qu'il puisse faire dans ce cas, est de transmettre la plainte à la direction; il n'est pas possible qu'un contremaître contre qui est formulée une plainte puisse être appelé à se défendre devant le comité. Le rôle du comité d'entreprise dans toutes ces questions demeure donc assez théorique.

La seule disposition pratique est donnée par l'article IV, §§ 2 et 3. Aux termes de ces paragraphes, les représentants ouvriers et employés au comité ont la possibilité de soumettre à l'employeur des propositions en matière d'amélioration technique de la production; d'autre part, le comité est tenu d'examiner les propositions qui lui ont été transmises par les travailleurs de l'entreprise. Deux cas sont à envisager.

Dans le premier cas, ce sont les représentants ouvriers et employés qui présentent une proposition au chef d'entreprise, soit qu'ils aient convenu de la proposition entre eux, soit qu'ils soient chargés de la présenter par un travailleur de l'entreprise.

Ce n'est pas le comité en sa qualité qui se présente comme l'auteur de la proposition, c'est l'ensemble des délégués employés et ouvriers. Il n'existe en conséquence pas d'obligation de se mettre d'accord en comité sur le contenu de la proposition.

La proposition est soumise à l'employeur en réunion de comité; mais l'employeur n'est pas tenu de faire connaître son avis à la réunion même; il peut même exiger, avant de se prononcer, des renseignements plus détaillés et une délibération du comité sur la proposition. La discussion en comité devra se terminer autant que possible par un avis du chef d'entreprise donnant le point de vue patronal sur la question; un refus total ou partiel doit être clairement motivé. Une proposition qui semble, aux personnes compétentes, prématurée ou impropre, a le droit d'être réexaminée; de cette façon on pourra éliminer les malentendus nuisibles à la bonne marche de l'entreprise. La proposition peut concerner soit une question technique, soit une question économique.

Dans le deuxième cas, ce sont les travailleurs de l'entreprise, qui, individuellement, présentent des propositions d'amélioration directement à l'employeur. Ces propositions ne peuvent porter que sur des questions d'améliorations techniques à l'exclusion de toute question économique. Le droit de proposition des ouvreirs était tacitement reconnu par la plupart des entreprises avant 1946. La convention s'est simplement efforcée de l'encourager et de le rendre plus efficace. La question fut extrêmement débattue au cours des travaux préparatoires. Du côté ouvrier, on exigeait des garanties pour que la proposition fût examinée, ou même fût considérée comme étant l'œuvre de son auteur. Jusqu'alors, on avait remarqué que les ouvriers confiaient en général leur proposition à leur contremaître qui très souvent se désintéressait de la question. Quand la proposition franchissait la voie hiérarchique et parvenait malgré tout à la direction, il arrivait qu'elle soit utilisée sans que le travailleur reçoive la moindre récompense, ou même le moindre encouragement pour l'initiative qu'il avait prise.

Désormais, le travailleur a la possibilité de soumettre directement sa proposition au chef d'entreprise; il a, de plus, la

possibilité de demander, en même temps, que sa proposition soit examinée par le comité d'entreprise. Pour cela il lui suffit de transmettre sa proposition au président du comité; et le comité est tenu de l'examiner. Si le travailleur omet cette formalité, l'employeur n'a personnellement aucune obligation absolue de transmettre au comité une proposition qui lui a été remise directement. C'est au travailleur d'en faire la demande.

Le comité discute la proposition et en apprécie le caractère d'utilité. Il s'efforce éventuellement de la faire adopter par l'employeur. Il a surtout pour mission de rechercher si la proposition mérite une indemnité, dans le cas où elle est retenue et utilisée par la direction. Mais le comité n'a possibilité que de proposer une indemnité; la décision en cette matière appartient en définitive à l'employeur, et la délibération ne porte elle-même que sur le principe de l'indemnité, non sur son montant éventuel. Le texte de la convention ne donne en définitive aucun droit de récompense à l'ouvrier; l'employeur est libre de décider s'il donnera ou non une indemnité; il en détermine seul le montant; il n'est même pas tenu par les suggestions du comité, et il n'existe aucun recours contre son attitude devant le Comité du marché du Travail. Le comité ne peut donc que défendre les intérêts ouvriers; il ne peut pas les garantir. L'auteur de la proposition doit, par ailleurs, être informé de l'examen de la proposition et de toutes les mesures prises à ce sujet.

La question de l'indemnité n'a pas tout à fait le même aspect quand il s'agit des employés. Les cadres et beaucoup d'autres employés occupent une position où l'on peut considérer qu'il est de leur devoir de faire des propositions en matière d'amélioration. Il ne saurait dès lors plus être question d'indemnité. Un texte des travaux préparatoires, non reproduit dans la convention définitive était ainsi rédigé : « Au cas où une proposition visée par l'article IV, § 3 de la Convention de collaboration est faite par un employé, l'employeur doit être prêt, après avis des représentants employés au comité d'entreprise, à examiner la question d'une attribution d'indemnité à l'auteur de la proposition, à moins toutefois que cette

proposition ne fasse partie du service ou de la mission du proposant. »

3. Hygiène et sécurité — Apprentissage.

Le comité d'entreprise est en outre chargé de surveiller l'hygiène et la sécurité dans le travail; et de veiller à ce que l'apprentissage s'effectue dans de bonnes conditions. Dans ces deux cas, il n'agit pas seul, mais en accord avec des délégués spécialement désignés à cet effet. Nous étudierons ces attributions et la coopération du comité avec d'autres organismes de démocratie industrielle, dans le chapitre IV.

II. — ATTRIBUTIONS SPECIALES EN MATIERE DE CONGEDIEMENTS ET LICENCIEMENTS

La question de la sécurité dans l'emploi est étudiée avec un intérêt et une précision toute spéciale par la Convention de collaboration. On se souvient que la plus grande partie du débat sur la Démocratie industrielle avait tourné autour de la question du libre renvoi des ouvriers par l'employeur, et comment la question avait été résolue par la convention principale de 1938. Les attributions du comité d'entreprise en matière de congédiement et de licenciement sont certainement parmi les plus importantes. C'est surtout le seul cas où l'employeur soit tenu de consulter le comité.

Les dispositions sont en cette matière, en grande partie, reprises de la convention principale. Le comité d'entreprise a hérité, dans le nouveau système, des attributions confiées par la convention principale à la section syndicale locale; de plus, certains délais ont été modifiés en faveur des ouvriers. Mais, dans l'ensemble, il s'agit de la reprise d'un système déjà expérimenté.

Il faut tout d'abord observer — et la question est d'importance — que toutes les dispositions relatives à la sécurité dans

l'emploi ne concernent pas les employés. Il en résulte, d'une part, que les questions de congédiement ou de licenciement d'employés ne peuvent être examinées ni par le comité d'entreprise ni par le Comité du marché du Travail, et, d'autre part, que les délégués employés n'auront pas à prendre part aux réunions du comité d'entreprise, où il sera traité de renvois d'ouvriers, ces questions n'intéressant que l'employeur et les ouvriers. La raison de cette distinction entre ouvriers et employés semble être surtout historique, le système ayant été régi huit années par la convention de 1938, passée seulement entre S. A. F. et L. O.

L'employeur conserve en principe le droit de renvoyer librement les ouvriers de son entreprise, conformément à l'article XXIII des statuts de S. A. F., qui n'a pas été modifié. Mais il est tenu de se concerter avec les représentants ouvriers du comité d'entreprise pour toutes les questions relatives au congédiement, au licenciement ou au réembauchage d'ouvriers. Il est de plus tenu, si la demande en est faite par l'organisation syndicale ouvrière, de soumettre la question à un examen du Comité du marché du Travail.

1. Préavis de l'employeur et examen des congédiements et licenciements par le comité.

Lorsqu'un employeur congédie ou licencie un ouvrier qui a été employé plus de neuf mois dans l'entreprise, il doit en aviser le comité d'entreprise au moins quatorze jours avant la date prévue pour l'entrée en application de la mesure. Le préavis est transmis désormais au délégué spécialement désigné à cet effet, par les représentants ouvriers au comité d'entreprise.

Il n'est obligatoire que si deux conditions se trouvent réalisées : d'une part, l'ouvrier doit avoir été employé dans l'entreprise neuf mois au moins; d'autre part, il doit être membre d'une fédération ayant accepté la convention. La première condition est un adoucissement par rapport à la convention principale qui exigeait un an; quant à la seconde, elle ne fait que reprendre expressément ce qui était tacite sous le régime de

la convention principale, à savoir que les présentes dispositions ne sont applicables qu'à ceux qui sont liés par la convention. Le préavis doit être donné deux semaines avant la signification du congédiement ou licenciement, c'est-à-dire deux semaines en plus des délais de signification prévus par la convention collective de travail. Supposons, ce qui est le cas le plus fréquent, que la convention collective prévoie que le congédiement doive être signifié une semaine avant la date à partir de laquelle il doit prendre effet : c'est trois semaines avant la date du congédiement éventuel qu'il faudra déposer le préavis entre les mains du délégué désigné par le comité.

Si, cependant, des circonstances que l'employeur n'avait pu prévoir nécessitent une réduction de la main-d'œuvre dans un temps extrêmement court, ne permettant pas de respecter le délai prévu, le préavis doit être signifié « aussi rapidement que possible ».

Le préavis est également requis par l'article VIII, lorsqu'un ouvrier ayant été congédié ou licencié par suite de manque de travail l'employeur vient à effectuer un embauchage ou réembauchage de main-d'œuvre. L'employeur doit, dans ce cas, aviser au moins une semaine à l'avance — le délai est donc plus court que précédemment — le délégué désigné à cet effet par le comité. Il doit en même temps lui communiquer les noms des ouvriers qu'il est question d'embaucher ou de réembaucher. L'obligation de préavis n'est obligatoire que si l'embauchage ou le réembauchage interviennent dans un délai de quatre mois au plus après le congédiement ou licenciement. Cependant, si une coutume existe dans ce sens, il est possible de continuer d'exiger un préavis et une consultation ouvrière pour les questions de réembauchage, même après quatre mois.

Toute omission du préavis engage la responsabilité de l'employeur. Le travailleur qui devait bénéficier du préavis ne semble pas cependant avoir de recours en dommages-intérêts pour perte de son emploi; c'est l'organisation syndicale qui a droit à une indemnité si le préavis a été omis ou envoyé trop tard; c'est elle en effet qui se trouve liée par la convention.

Il existe un certain nombre de cas où l'obligation de préavis n'existe pas :

a) Tout d'abord la procédure du préavis n'est exigible que quand il s'agit d'un contrat à durée indéterminée qui seul autorise une résiliation unilatérale. Dès qu'il s'agit d'un contrat à durée fixe ou à la tâche, l'ouvrier est tenu de quitter son emploi dès l'arrivée du terme fixé, ou dès que le travail convenu est effectué, sans qu'il soit nécessaire de donner préavis au comité d'entreprise. Au contrat à la tâche, il convient d'assimiler les travaux saisonniers par leur nature, ou même simplement discontinus comme le travail dans les docks; les licenciements nécessités par des travaux de cette catégorie s'effectuent sans préavis. Les fédérations sont d'ailleurs libres, en acceptant la convention, d'indiquer à quelles conditions un ouvrier qui effectue un semblable travail doit être considéré comme engagé d'une manière continue, et dans quelle mesure une interruption de son travail doit être considérée comme un licenciement nécessitant un préavis. Un semblable accord évitera toutes les difficultés d'interprétation.

b) En matière de licenciement, il faut, pour que le préavis soit exigible, que l'ouvrier soit écarté de son travail dans l'entreprise pendant un temps minimum; ce temps, fixé à trois semaines en 1938, a été ramené à deux semaines en 1946. Même si l'employeur n'a signifié un licenciement que pour deux semaines, s'il ressort des circonstances que le licenciement se continuera au delà de ce temps, le préavis reste obligatoire. Si, après un licenciement de courte durée, une prolongation est signifiée, il faut tenir compte de la durée totale du licenciement, et si cette durée dépasse deux semaines, l'employeur est tenu d'en aviser le comité.

c) Il n'y a aucune obligation de préavis lorsque le congédiement est effectué par suite d'une faute dont l'ouvrier s'est rendu coupable. Le contrat de travail crée des obligations bilatérales; si l'ouvrier ne remplit pas les siennes, l'employeur est parfaitement libre de considérer le contrat comme rompu, et de congédier sans autre procédure. Il faut évidemment que la faute de l'ouvrier soit suffisamment grave pour autoriser ce renvoi. Il faut noter toutefois que, si le préavis n'est pas obligatoire dans ce cas, l'employeur n'évitera cependant pas la discussion devant le comité d'entreprise. L'ouvrier congédié

ne manquera pas de prétendre qu'il est lésé et de demander que l'affaire soit examinée par le comité d'entreprise, et même, s'il est appuyé par son syndicat, par le Comité du marché du Travail, conformément à l'article XIXX, § 1.

Dès que le préavis a été donné au délégué spécialement nommé par le comité, l'employeur ou les représentants ouvriers au comité peuvent demander une négociation, au sein du comité d'entreprise, au sujet de la mesure proposée. La demande de négociation est généralement accompagnée d'une demande de convocation du comité en réunion extraordinaire, car la délibération doit avoir lieu immédiatement. La délibération est possible dans tous les cas où existe l'obligation de préavis, aussi bien dans les cas de congédiements et de licenciements que dans les cas de réembauchage du personnel.

Le comité se réunit sans représentation employée, conformément à ce qui a été dit précédemment. Il doit, après avoir examiné les raisons qui motivent ce congédiement ou ce licenciement et les intérêts des travailleurs mis en cause, s'efforcer d'arriver à un accord satisfaisant entre l'employeur et la partie ouvrière. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord au sein du comité, ou si l'employeur ne se conforme pas à l'avis du comité, — ici encore l'employeur n'est pas tenu de se conformer aux décisions du comité, — un recours est possible devant le Comité du marché du Travail.

Aux termes de l'article VI, l'employeur est de plus tenu, quand les circonstances exigent une cessation, une suspension ou une réduction importante de l'activité de l'entreprise, d'avoir un échange de vues au sein du comité, avant de pouvoir prendre aucune mesure. Le comité d'entreprise est susceptible de conseiller utilement l'employeur sur l'ordre dans lequel il convient de renvoyer les ouvriers en cas de nécessité, en tenant compte notamment du temps de service, des qualités professionnelles et des charges de famille. Il peut également proposer une réduction de la durée de travail pour résoudre des difficultés économiques temporaires. Ici encore il ne s'agit que d'avis que l'employeur n'est aucunement tenu de suivre.

Les délégués d'entreprise ont en cette matière, les mêmes attributions que le comité.

2. Le recours devant le Comité du marché du Travail, en cas de désaccord persistant.

Lorsque les parties n'arrivent pas à un arrangement à la suite de la délibération du comité d'entreprise, et notamment lorsque l'employeur, passant outre l'avis qui lui est donné par le comité, exécute les mesures de congédiement ou de licenciement projetées, un recours est possible devant le comité du marché du travail. Ce recours est organisé par l'article XXIX de la Convention de collaboration.

Pour que ce recours soit possible, il faut d'abord que le conflit envisagé ne soit pas une infraction au droit d'association, ou à la loi sur les conventions collectives. Une telle infraction serait en effet justiciable du Tribunal du Travail, sur simple plainte de la partie ouvrière et, de ce fait, serait susceptible de mettre en œuvre la responsabilité de l'employeur, à la fois sur le plan civil et sur le plan pénal.

Les représentants ouvriers au comité d'entreprise devront tout d'abord saisir du différend le conseil d'administration de la fédération ouvrière dont ils dépendent. La fédération devra alors entreprendre au préalable une négociation avec la fédération de la partie adverse. Si cette négociation échoue, ou si aucune demande de négociation n'a été présentée, la fédération pourra, si elle le juge bon, confier le différend au Comité du marché du Travail pour examen.

Une fois qu'il est saisi, le Comité du marché du Travail doit, par une étude minutieuse de la question, chercher à se faire une opinion exacte et positive de toutes les circonstances dans lesquelles a été prise la mesure litigieuse. Une enquête est faite dans ce but par les deux secrétaires du comité; l'un est désigné par S. A. F., l'autre par L. O. Cette enquête consiste notamment en conversations avec l'employeur, les ouvriers objets du congédiement, et aussi avec les contremaîtres et toutes les personnes susceptibles d'apporter des éclaircissements sur la question. Les résultats de l'enquête sont consignés dans un rapport écrit, envoyé aux membres du comité et aux parties pour contrôle.

Après quoi, le comité se réunit. Outre les trois représentants patronaux et les trois représentants ouvriers, il lui est adjoint un représentant de chacune des deux fédérations — ouvrière et patronale — engagées dans le conflit. Les parties sont convoquées devant le Comité du marché du Travail. Elles ont la possibilité d'y faire des remarques et de compléter les rapports de l'enquête.

Le rôle du comité est extrêmement délicat. Il doit tenir compte aussi bien de l'intérêt de la production, que des intérêts légitimes des travailleurs. « Il sera donc nécessaire, dit l'article XXIX, de prendre en considération, aussi bien la nécessité pour l'entreprise d'être servie par des ouvriers expérimentés et adaptés à son activité, que le temps pendant lequel les ouvriers ont été attachés à l'entreprise, ainsi que les charges de famille de ces ouvriers. »

Ces règles reproduisent en grande partie les dispositions de la convention principale; aussi une certaine expérience a-t-elle déjà été acquise dans leur application. Une trentaine de litiges seulement ont été examinés par le Comité du marché du Travail depuis 1939. Cela montre que les employeurs ont usé avec modération de leur droit de renvoyer librement le personnel. Dans tous ces cas, on est en général parvenu, au sein du Comité du marché du Travail, à une unité de vues sur des arrangements qui ont ensuite été approuvés par les parties.

Le comité doit s'efforcer d'arriver à une opinion unanime sur la question qui lui est soumise. A défaut d'unanimité, on se rangera à l'opinion de la majorité. Il est possible, cependant, qu'on ne puisse arriver à une majorité, les représentants ouvriers et patronaux siégeant en même nombre. Dans ce cas, on peut appeler un président impartial à siéger au comité.

La décision à laquelle s'arrête le comité est notifiée aux fédérations intéressées. Il incombe ensuite à ces fédérations, en coopération avec S. A. F. et L. O., de prendre toutes les mesures que peut exiger cette décision. Il est important de noter qu'en cette matière, le Comité du marché du Travail ne juge pas en qualité d'arbitre, mais de conciliateur. Il ne fait que prendre une décision de principe sur la manière dont il estime que la question doit être résolue; sa décision ne lie

pas les parties. Il en résulte cependant une très forte obligation morale pour les parties d'exécuter la décision prise; d'une part, parce que le Comité du marché du Travail représente une très haute autorité morale; d'autre part, parce que les juges ont été des représentants des confédérations et des fédérations dont les parties dépendent hiérarchiquement. Confédérations et fédérations sont d'ailleurs tenues de faire tout ce qui est en leur pouvoir, pour faire respecter les décisions du Comité du marché du Travail.

En principe, une question examinée par le Comité du marché du Travail, ne peut plus être jugée par le Tribunal du Travail. La question de la façon dont l'employeur a usé de son droit de renvoi ne peut en effet faire l'objet d'aucune décision judiciaire, sauf atteinte au droit d'association.

La disposition finale de la Convention de collaboration, prévoyait que « en ce qui concerne les entreprises ayant accepté la convention principale et la présente convention, les dispositions ci-dessus, relatives au congédiement et au licenciement des ouvriers, prendront la place des dispositions correspondantes, dans le chapitre III de la Convention principale ». Mais la convention principale ayant été modifiée en 1947 de façon à correspondre à la Convention de collaboration, cette disposition n'a plus qu'un intérêt historique. Il faut noter, cependant, que si ce sont les ouvriers qui résilient leur contrat, le comité d'entreprise n'étant pas compétent, c'est la convention principale qui sera applicable.

CHAPITRE IV

LES ORGANISMES DE DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE AUTRES QUE LE COMITÉ D'ENTREPRISE ET LA COLLABORATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE AVEC CES ORGANISMES

La Démocratie industrielle s'est installée en Suède par petites étapes; elle n'a pas, comme dans d'autres pays, été créée *ex nihilo* par une disposition législative. Il en résulte une certaine expérience, une éducation de l'industrie à la réforme, mais aussi un incontestable manque d'unité, puisque au sein même de l'entreprise on trouve plusieurs organismes chargés de la coopération entre le personnel et la direction.

A l'époque où un certain nombre d'entreprises essayaient, en dehors de toute réglementation, de mettre sur pied une démocratie d'entreprise, un des traits dominants des systèmes élaborés était un grand nombre de petits comités au sein d'une même entreprise. Il en résultait une perte de temps considérable, spécialement pour les cadres qui faisaient partie à la fois de plusieurs de ces comités de section; il en résultait aussi une absence d'unité qui risquait de rendre inefficace le travail accompli.

La convention de Saltsjöbaden qui devait, dans l'esprit de ses rédacteurs, créer un organisme unique de représentation ouvrière et employée, chargé de coopérer avec la direction de l'entreprise à toutes les questions de production et de main-d'œuvre, laisse subsister, à côté des comités d'entreprises, un délégué professionnel à l'apprentissage, et des comités de sécurité.

Quelle est la raison de cette pluralité ? D'abord il est difficile de demander à quelqu'un de détruire son propre ouvrage; or les deux organismes en question résultaient de conventions préparées à Saltsjöbaden respectivement en 1942 et 1944 par le même comité d'étude que celui qui allait établir la convention sur les comités d'entreprise. Il existe une raison plus profonde : les délégués ouvriers, en matière d'apprentissage et de sécurité du travail, font partie d'un système organisé verticalement; tout en représentant l'organisation syndicale locale qui les a désignés, ils sont étroitement soumis aux directives d'organismes centralisateurs (conseil professionnel de l'apprentissage, comité central de protection des travailleurs). Il était à la fois important de conserver aux comités d'entreprise un maximum d'indépendance, en évitant de les placer sous l'autorité directe d'organismes spécialisés, et d'arriver à une efficacité maximum en coordonnant tous les efforts entrepris dans un même but. C'est là sans doute la raison principale qui détermine à adopter le système de répartition des tâches à plusieurs organismes différents.

I. — LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE EN MATIERE D'APPRENTISSAGE

L'accord sur l'apprentissage fut signé à Saltsjöbaden, en 1944 entre S. A. F. et L. O. Il est de la forme classique des accords de Saltsjöbaden, applicable à chaque fédération syndicale après convention séparée. Il contient notamment un contrat type d'apprentissage qui doit être utilisé pour toutes les entreprises engageant des apprentis. Il sortirait du cadre de cette étude d'examiner en détail les obligations réciproques de l'employeur et de l'apprenti. Nous nous bornerons à l'étude du délégué professionnel et du comité à l'apprentissage, puis nous examinerons la façon dont le comité d'entreprise coopère avec ces organismes.

1. Le délégué professionnel a l'apprentissage et le comité d'apprentissage.

L'article IX, § 6, de la convention sur l'apprentissage déclare notamment : « Dans les entreprises où se trouvera embauché un apprenti, il doit être désigné par les organisations locales compétentes, parmi les travailleurs expérimentés, un représentant, dit délégué professionnel, qui aura pour mission, en liaison avec l'employeur et les cadres compétents, de suivre et favoriser l'apprentissage, ainsi que de surveiller l'application du présent accord. L'employeur doit être immédiatement avisé de la désignation du délégué... »

Bien que le texte ne le précise pas, l'élection du délégué professionnel (*Yrkesombud*) n'est faite que par les organisations ouvrières locales dépendant d'une fédération ayant adopté la convention sur l'apprentissage. Seront donc électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise syndiqués dans une organisation liée par la convention.

Pour être délégué professionnel, aucune condition d'âge n'est prévue, mais il faut être ouvrier expérimenté; cela demande en général un séjour assez prolongé dans l'entreprise. C'est là la seule exigence. On voit que les ouvriers ont la plus grande liberté pour choisir. Il est à remarquer que le délégué professionnel n'a pas à être nécessairement membre du syndicat. Dès la fin des élections, l'employeur doit être avisé du délégué qui a été choisi.

Le délégué professionnel a pour mission générale, aux termes du rapport publié en 1944, par le comité intersyndical de formation professionnelle, « d'assurer une collaboration continue entre l'employeur et les ouvriers en matière d'apprentissage, et de surveiller l'application du contrat d'apprentissage ». Son rôle le plus important est de veiller à ce que les ouvriers expérimentés de l'entreprise aident à la formation profesionnelle du jeune apprenti, en le faisant profiter de leurs connaissances pratiques. C'est là une fonction délicate et mal définie, où la personnalité du délégué aura un rôle important. Il s'agit de faire comprendre à l'apprenti qu'il n'est pas un

étranger dans l'entreprise, et qu'il y est entouré de camarades plus âgés sur qui il doit pouvoir compter à tout instant.

Le délégué doit également s'assurer que le contrat d'apprentissage est scrupuleusement respecté; il est en quelque sorte le tuteur de l'apprenti. Lorsque l'employeur à l'intention de congédier un apprenti ou de résilier le contrat d'apprentissage — ce que, aux termes de l'article II du contrat-type de la convention, il ne peut faire qu'en cas d'engagement à l'essai, ou s'il s'agit d'un contrat ferme, en cas d'incapacité, de maladie ou de faute de l'apprenti —, il doit en aviser immédiatement le délégué professionnel et conférer avec lui des raisons qui motivent son projet. Le délégué doit s'efforcer de concilier les parties. Son avis ne lie pas l'employeur, mais il a la possibilité de porter l'affaire devant le comité d'apprentissage, dont il sera parlé plus bas. Même si les parties sont d'accord pour résilier le contrat d'apprentissage, le délégué professionnel doit en être averti suffisamment à l'avance.

Le délégué professionnel doit de plus suivre les directives qu'il reçoit du comité d'apprentissage, avertir le comité de toutes les irrégularités qu'il remarque dans l'application des dispositions du contrat d'apprentissage, et lui transmettre les doléances qu'il reçoit. Il doit s'efforcer d'établir de bonnes relations entre les apprentis et les employeurs.

En définitive, le délégué professionnel n'est qu'un chargé d'affaire sur le plan de l'entreprise. L'organisme le plus important en cette matière étant le comité d'apprentissage.

Le *comité d'apprentissage* est constitué à l'échelon branche d'industrie, entre les fédérations syndicales patronales et ouvrières. Il est élu pour trois ans et se compose de trois représentants patronaux, et de trois représentants ouvriers, désignés par les fédérations compétentes. Il est nommé en outre un nombre identique de suppléants. C'est le comité qui désigne parmi ses membres un président et un vice-président, mais il est en plus désigné par le conseil professionnel du marché du Travail, dont il sera parlé plus bas, un président impartial, chargé de départager les voix quand le comité fonctionne comme tribunal arbitral.

Le comité d'apprentissage a notamment pour fonctions : « — de contrôler et de favoriser le développement de l'apprentissage dans la profession; — d'élaborer les principes directeurs en matière d'apprentissage; — de prendre contact avec les différentes écoles de formation professionnelle à l'intérieur de l'entreprise; — d'établir les formules de contrat d'apprentissage, et d'enregistrer les contrats passés par la profession; — d'établir les formules de carnet d'apprentissage, et de diplôme d'apprentissage ».

Il a semblé qu'une intensification de l'apprentissage était une des conditions essentielles de toute amélioration de la productivité dans l'industrie, et qu'un bon apprentissage nécessitait une collaboration des parties qui sont chargées de l'effectuer. Mais on a préféré donner l'impulsion à l'échelon profession, parce que toute formation professionnelle est fortement dépendante de la structure et de la conjoncture dans la branche envisagée. Seul un comité fédéral est susceptible de passer des accords avec les écoles de formation professionnelle; seul, il est susceptible d'utiliser et de coordonner les expériences faites dans les diverses entreprises. Il est enfin extrêmement souhaitable qu'à l'intérieur d'une même industrie on normalise le plus possible les divers moyens d'éducation.

Aux termes de l'article IX, § 3 de la convention sur l'apprentissage, « le comité a, de plus, compétence pour examiner et résoudre en qualité d'arbitre les conflits de validité et d'application... de la convention, et des dispositions correspondantes dans le contrat d'apprentissage ». Cette disposition est applicable aux apprentis syndiqués ou non syndiqués.

Il s'agit principalement, parallèlement à ce qui avait été prévu pour les ouvriers par la convention principale, d'organiser une protection des apprentis en matière de congédiement. Lorsqu'on n'a pu arriver à obtenir satisfaction à la suite de la démarche entreprise par le délégué professionnel sur le plan de l'entreprise, l'affaire est portée devant le comité d'apprentissage. L'apprenti est plus avantagé que l'ouvrier en cette matière, car le comité statue en qualité d'arbitre. La décision est prise à la majorité, et si, du fait de l'égale représentation ouvrière et patronale, on n'arrive pas à une majorité, on

appelle le président impartial à prendre part à la décision. L'employeur est juridiquement tenu de se conformer à la décision du comité. Un arbitrage identique fonctionne pour toutes les irrégularités signalées au comité par le délégué professionnel.

Il existe, au-dessus des comités d'apprentissage, un organisme central commun à S. A. F. et à L. O., désigné sous le nom de conseil professionnel du marché du Travail (*Arbetsmarknads Yrkesrad*). Il se compose de 5 membres de S. A. F. et de 5 membres de L. O. désignés pour trois ans. Il a pour rôle de suivre et de coordonner l'apprentissage dans les diverses professions, de donner des directives, et de favoriser spécialement le recrutement des secteurs qui manquent de main-d'œuvre. Il contrôle l'application de la convention et l'activité des comités d'apprentissage qui doivent lui demander conseil pour les questions importantes. Il examine aussi les questions qui intéressent plusieurs professions, et qui lui sont soumises, soit par les comités, soit par les fédérations syndicales. Ses décisions ont le caractère d'avis simples; elles engagent moralement les parties, mais n'ont pas le caractère d'arbitrage. Le Conseil a également pour tâche de coopérer avec les services publics en matière d'apprentissage; il leur sert quelquefois de conseiller. C'est le plus haut organisme syndical en matière d'apprentissage.

2. Role du comité d'entreprise.

En présence d'un système déjà parfaitement organisé et hiérarchisé, la Convention de collaboration se borne à assigner au comité d'entreprise un rôle de coopération avec les organismes chargés de la défense des apprentis. Le comité doit notamment veiller à ce que les apprentis de l'entreprise reçoivent une bonne instruction, et à ce que les dispositions du contrat d'apprentissage soient observées. Lorsque, dans les cas prévus par la convention sur l'apprentissage, l'employeur est tenu de conférer avec le délégué professionnel, et qu'à la suite de cette conférence on n'a pu aboutir à un accord satisfaisant, l'employeur peut exiger, avant que le conflit soit porté devant

le comité d'apprentissage, que l'affaire soit préalablement examinée par le comité d'entreprise. Mais la décision du comité d'entreprise, quelle qu'elle soit, ne saurait aucunement influer sur les décisions ultérieures.

Si d'aventure une entreprise n'ayant pas accepté la convention sur l'apprentissage possédait un comité d'entreprise, ce comité serait chargé d'assurer la régularité et l'efficacité de l'apprentissage, mais rien n'autorise à dire qu'il hériterait des attributions du délégué professionnel. Il se trouve en effet en dehors de la hiérarchie dans l'organisation de l'apprentissage.

II. — LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE EN MATIERE DE SECURITE DU TRAVAIL

Le service local de sécurité a été organisé par la convention passée entre S. A. F. et L. O. le 28 avril 1942. La survivance de cette organisation lors de l'introduction de la Convention de collaboration fait que dans la plupart des entreprises d'une certaine importance, il existe deux comités ouvriers de collaboration avec la direction : le comité d'entreprise et le comité de sécurité. L'atteinte portée au principe d'unité de la Démocratie industrielle est plus importante qu'en matière d'apprentissage, où le comité d'entreprise n'avait de rapports qu'avec un seul délégué, en quelque sorte spécialiste des questions d'apprentissage.

Le mécanisme suivant lequel la convention sur la sécurité devient applicable aux entreprises, est légèrement différent du système type des conventions de Saltsjöbaden : « S. A. F. et L. O. s'engagent par la présente convention relative à l'organisation du service local de sécurité à exercer leur activité au sein du comité du marché du travail et tout ce qui en dépend [...] ainsi qu'à s'efforcer de faire accepter par leurs fédérations les articles I à II et IV à XII à titre de recommandation faite à leurs membres, et l'article III à titre de convention collective. »

La convention ne devient applicable à une fédération que lorsqu'elle a été acceptée par cette fédération, sous forme de convention passée avec la fédération de la partie adverse. Mais cette acceptation ne crée pas d'obligation pour les membres de la fédération acceptante : elle n'a valeur que de « recommandation » (1). Cela ne veut nullement dire que la convention ne devienne applicable qu'après accord entre les travailleurs de l'entreprise et l'employeur, comme en matière de comités d'entreprise. La convention est immédiatement applicable à toute la fédération signataire; on a simplement voulu éviter que ses dispositions aient la portée juridique d'une convention collective.

Il n'y a qu'une exception concernant les dispositions de l'article III. Ces dispositions doivent être acceptées à titre de convention collective; elles lient donc obligatoirement toutes les entreprises de la fédération. Il s'agit, comme nous le verrons, du recours contre les mesures prises par l'employeur contre un délégué à la protection, dans l'exercice de ses fonctions.

1. Les délégués a la protection.

Les délégués à la protection sont élus obligatoirement dans toutes les entreprises groupant au moins 10 ouvriers. Tous les ouvriers, syndiqués ou non, prennent part aux élections. Cela est possible puisque la convention n'a pas valeur de convention collective, applicable seulement aux adhérents de la fédération signataire. C'est d'ailleurs une pratique qui existait déjà sous le régime de la loi du 29 juillet 1912, et il était impossible de faire une convention moins libérale. Si les ouvriers le demandent, l'organisation syndicale peut être chargée de la désignation des délégués.

Pour être élu délégué à la protection, il n'y a pas d'autre condition que d'avoir « un bon jugement, l'esprit d'organisation, un intérêt pour les questions de protection, et une bonne

1. *Rekommandation* a en suédois un sens plus fort qu'en français; il s'agit d'un avis impératif, d'une sorte d'obligation sans sanction juridique. Le texte n'est d'ailleurs pas extrêmement clair.

connaissance des conditions de travail dans son secteur professionnel ».

Le nombre des délégués est fixé au minimum à 1 quand l'entreprise emploie au moins 10 ouvriers et au plus 50, à 2 entre 50 et 150 ouvriers, et à 3 lorsque le nombre des ouvriers dépasse 150; il y a, de plus, 1 délégué supplémentaire pour chaque fraction de 200 ouvriers, au delà de 150. Il est prévu d'autre part que, dans les entreprises où le nombre des ouvrières dépasse 20, il doit être obligatoirement désigné au moins une femme parmi les délégués.

Tous ces nombres sont des nombres minima; il est toujours possible de désigner un plus grand nombre de délégués, de même qu'il est possible de désigner une déléguée, même quand le nombre de 20 ouvrières n'est pas atteint. Il peut être enfin opportun d'avoir un délégué dans les entreprises de moins de 10 ouvriers mais cela est facultatif.

Les délégués sont élus pour un an; ils sont rééligibles. Il est élu un nombre de suppléants égal au nombre de délégués.

Les délégués à la protection représentent les travailleurs dans toutes les questions de sécurité et d'hygiène. En principe chaque délégué représente l'ensemble des travailleurs, mais il peut être opportun d'opérer entre les délégués une division des tâches; employeur et ouvriers ont toute latitude pour se concerter sur cette répartition des fonctions, mais ils doivent le faire avant les élections.

En l'absence de précisions dans la convention, il faut se reporter, en ce qui concerne les fonctions des délégués, à une instruction publiée par le comité de protection des travailleurs dont il sera parlé plus bas. Voici cette instruction *in-extenso* :

1. Limites du secteur d'activité ...
   (*A remplir par l'entreprise.*)
2. Le délégué à la protection doit, dans son secteur d'activité, travailler à améliorer la sécurité et l'hygiène, et chercher à gagner l'appui des travailleurs dans ce sens.
3. Pour améliorer la sécurité, il incombe au délégué à la protection : de se mettre au courant des organismes de protection existants, et de veiller à ce qu'ils fonctionnent bien; — de prendre connaissance des prescriptions de l'inspecteur du travail et de l'employeur en matière de sécurité pour son secteur, et voir si ces prescriptioons

sont suivies; — de rechercher la cause des accidents et risques d'accidents, et de se préoccuper de les éviter à l'avenir.

4. Pour améliorer l'hygiène, il lui incombe : de se mettre au courant des organismes existant contre les maladies, de veiller à ce que les installations de ventilation et autres installations que nécessite l'hygiène soient en bon ordre de fonctionnement, et d'avoir soin que les habits, et les installations sanitaires soient dans des conditions d'hygiène satisfaisantes; — de prendre connaissance des prescriptions de l'inspection du travail et de la direction de l'entreprise, pour la lutte contre les maladies professionnelles, et de faire attention à ce qu'elles soient observées; — de rechercher l'origine des maladies que l'on pense occasionnées par les conditions de travail.
5. Pour gagner l'intérêt et l'appui des travailleurs à l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène, le délégué à la protection devra : informer les ouvriers, particulièrement ceux qui viennent d'être embauchés et les plus jeunes, des dangers du travail, et des moyens de les éviter; — leur faire sentir l'importance de l'ordre et de la propreté dans les ateliers (de même en ce qui concerne la nourriture, les habits et les locaux sanitaires), ainsi que la nécessité de suivre les prescriptions données en ces matières.
6. Le délégué à la protection doit, dans son secteur, recevoir les plaintes des travailleurs qui estiment se trouver dans de mauvaises conditions. Il doit, qu'il y ait ou non plainte, agir suivant les principes généraux de l'article IX quand il constate par lui-même de mauvaises conditions. (*L'article IX sera examiné à propos des attributions du comité de sécurité.*)
7. Le délégué à la protection a le droit, pour autant que cela rentre dans ses attributions, et après en avoir avisé son contremaître hiérarchique : d'assister aux inspections de l'inspecteur du travail ou du comité de sécurité (il est même tenu d'y assister s'il est convoqué); — et aux enquêtes organisées à la suite d'accidents ou de risques d'accidents remarquables sur le plan de la sécurité ou à la suite de maladies semblant être d'origine professionnelle; — pour les salaires perdus du fait du temps passé aux réunions du comité de sécurité, et aux inspections et enquêtes, le délégué à la protection reçoit une indemnité de l'employeur; — le délégué à la protection peut prendre connaissance des statistiques accidents du travail tenues par l'entreprise, ainsi que du registre des accidents et maladies professionnelles, que l'employeur est obligé de tenir, aux termes de la loi sur la protection contre les accidents, et de la loi sur la protection contre certaines maladies professionnelles.
8. Le délégué à la protection doit remplir ses fonctions en évitant le plus possible de négliger son travail normal dans l'entreprise.
9. Le délégué doit de plus ...
(*L'entreprise indique ici les fonctions spéciales qu'elle lui attribue.*)

Les trois derniers paragraphes ne sont que la reproduction littérale de l'article X de la convention touchant le droit de contrôle du délégué à la protection. L'employeur est certainement tenu d'avertir le délégué, des inspections et enquêtes; mais la loi sur la protection prévoit en outre que l'inspecteur du travail devra se mettre en contact avec les organismes locaux de protection dans l'entreprise. Le délégué sera en quelque sorte chargé de préparer et guider les inspections et enquêtes. C'est pour cela qu'il a le droit de se faire communiquer certains documents de l'entreprise. L'indemnité dont il est parlé n'a d'autre caractère, qu'une indemnité de stricte compensation, la fonction de délégué étant une fonction gratuite; elle s'élèvera au montant des salaires perdus.

Lorsqu'un délégué à la protection est empêché de remplir ses fonctions par mauvaise volonté d'un contremaître, il en avise simplement l'employeur qui prendra les mesures disciplinaires voulues. Mais, si les ennuis viennent de l'employeur sous forme de menaces, pressions ou représailles pour les actes accomplis dans l'exercice de ses fonctions, le délégué devra en aviser l'organisation ouvrière locale. Cette organisation devra tout d'abord demander à discuter l'affaire avec l'employeur. Si la négociation n'aboutit pas, l'organisation locale ouvrière a alors la possibilité d'aviser à son tour, la fédération syndicale. Le conseil d'administration fédéral décide si l'affaire sera ou non poursuivie. Lorsqu'il ne s'agit pas d'une atteinte au droit d'association, ou à la loi sur les conventions collectives, — toujours de la compétence du Tribunal du Travail, — l'affaire est alors portée devant le Comité du marché du Travail. Le comité invite un représentant de chacune des fédérations en désaccord à prendre part à la discussion. La décision est prise à la majorité des membres; elle n'a pas le caractère d'un arbitrage, mais d'un simple avis sur la manière dont le comité estime que la mesure prise par l'employeur était susceptible de gêner le délégué à la protection dans l'exercice de ses fonctions. Les parties ne sont pas liées mais S. A. F., L. O. et leurs fédérations sont obligées de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour faire respecter cette décision.

Il est à remarquer que cette disposition est la seule qui

soit acceptée par les fédérations à titre de convention collective, et qu'en conséquence elle ne concerne pas des vexations éventuelles contre des délégués non syndiqués ou syndiqués à une fédération n'ayant pas accepté la convention.

2. Le comité de sécurité.

L'institution d'un comité de sécurité est obligatoire dans toutes les entreprises réunissant au moins 100 ouvriers. Il reste bien entendu possible d'introduire ce comité dans les entreprises plus petites « quand le besoin s'en fait sentir ». Si un employeur exploite « plusieurs centres de production » en un même endroit, il peut n'être établi qu'un comité de sécurité pour l'ensemble de l'exploitation. Comme, en matière de comités d'entreprise, chaque centre de production de plus de 100 ouvriers doit être considéré comme une entreprise.

En principe, il y a un même nombre de représentants de l'employeur et des ouvriers, mais cela n'est pas obligatoire. Ces nombres sont fixés par accord entre l'employeur et les délégués à la protection. Les représentants employeurs sont désignés par la direction de l'entreprise; il est souhaitable que le directeur de l'entreprise ou un haut fonctionnaire habilité à le représenter fasse personnellement partie du comité. Les représentants des délégués à la protection doivent être délégués eux-mêmes; ils prennent titre de grands délégués. Les cadres, ingénieurs, chefs de service et contremaîtres doivent être obligatoirement représentés au sein du comité; ils ne sont pas élus, mais désignés par l'employeur et font partie de la représentation patronale.

Le comité comprend deux représentants au minimum. Aucune durée n'est prévue pour la durée du mandat : les représentants sont désignés « jusqu'à nouvel ordre ». Il faut remarquer qu'un représentant ouvrier perd son mandat quand il cesse d'être délégué à la protection, c'est-à-dire au bout d'un an, à moins qu'il ne soit réélu ce qui est le cas le plus fréquent. Dans certaines grandes entreprises il est institué un comité central de sécurité pour l'ensemble de l'entreprise, chaque établissement ou section importante de l'entreprise ayant un

comité local de sécurité. Il est nommé des suppléants en nombre égal à celui des représentants.

Le comité de sécurité doit se réunir une fois au moins tous les trois mois en réunion ordinaire. La date de la réunion est fixée à l'avance lors de la précédente réunion; il est nécessaire, et cela est coutumier, que les réunions aient lieu le plus possible à date fixe. Le comité peut également se réunir en séance extraordinaire lorsqu'une question particulièrement importante et urgente ne peut être remise sans préjudice, à la réunion ordinaire suivante.

Le président et le secrétaire du comité sont désignés par l'employeur.

Pour que les délégués aient la possibilité de préparer les questions à discuter en comité, les suggestions et demandes doivent, pour être portées à l'ordre du jour, être envoyées au président, au moins dix jours avant la réunion. Le président est de son côté tenu d'envoyer au plus tard, six jours avant la réunion, une liste des questions figurant à l'ordre du jour. Les propositions adressées au président pour figurer à l'ordre du jour peuvent émaner d'un délégué à la protection ou d'un simple ouvrier de l'entreprise.

Il peut être intéressant, dans certains cas, qu'un contremaître, un délégué à la protection non membre du comité, un médecin d'entreprise, une assistante sociale, etc. soient appelés à la réunion pour fournir des renseignements. Le droit de convoquer ces personnes appartient au comité ou à son président.

A l'issue de chaque réunion, il est dressé un procès-verbal approuvé par le président et au moins un délégué. Un exemplaire de ce procès-verbal est donné aux délégués.

La mission du comité de sécurité est donnée dans les termes suivants par une instruction du comité de protection des travailleurs : « Le comité examine les questions relatives à l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène dans l'entreprise, et présente des suggestions à l'employeur dans ce domaine. Il doit, dans ce but, s'occuper de l'organisation des cours, de la propagande et des manquements aux prescriptions sur l'ordre et la sécurité. Il doit prendre connaissance du livre de l'inspec-

teur du travail, des statistiques-accidents de l'entreprise, et organiser au moins une fois par an, une inspection de l'entreprise. »

Dans toutes ces questions, le comité est un organisme de conseil dont les décisions ne lient pas l'employeur. Sa mission en matière de manquements aux règlements sur la sécurité est très théorique. Ses seules fonctions pratiques sont : la coopération avec l'inspecteur du travail, les suggestions à l'employeur, et l'inspection annuelle qui est loin d'être toujours réalisée.

Le comité est tenu à chaque réunion ordinaire d'exercer les activités suivantes : Lecture du compte rendu de la réunion précédente; compte rendu des mesures d'amélioration de la sécurité et de l'hygiène qui ont été prises depuis la dernière réunion; — compte rendu des accidents notables survenus depuis la séance précédente, des menaces d'accidents et de maladies professionnelles (ainsi que rapport explicatif sur les motifs de ces accidents, et les mesures prises pour empêcher à l'avenir de semblables accidents ou maladies professionnelles) ; — examen des questions figurant régulièrement à l'ordre du jour. »

Le président doit veiller personnellement à ce que toutes ces questions soient examinées à chaque réunion du comité de sécurité.

Les ouvriers qui ont une remarque à faire en matière d'hygiène ou de sécurité s'adressent d'abord, en principe, à leur contremaître ou chef de service hiérarchique. Ils ont de plus la possibilité, s'il n'est pas tenu compte de leur remarque, d'en avertir leur délégué à la protection ou le comité de sécurité. Le délégué doit lui-même, au cas où il est habilité à le faire, s'adresser d'abord aux autorités subalternes qui sont tenues de lui répondre personnellement; il peut en même temps, pour se faire une idée plus claire de la question litigieuse, faire une enquête chez les travailleurs.

Si la remarque faite par le délégué n'aboutit pas non plus, le délégué s'adressera cette fois à l'employeur en personne pour lui communiquer la plainte ouvrière et l'inertie des services de l'entreprise. Dans les grandes entreprises où il est

impossible de s'adresser à l'employeur lui-même, et pour éviter que le délégué ne s'adresse de service en service sans qu'aucun veuille prendre la responsabilité de décider, le chef d'entreprise devra désigner une personne spécialement chargée de recevoir les plaintes de cette espèce. Dans les entreprises où il en existe un, ce sera l'inspecteur de la sécurité qui sera chargé de recevoir les plaintes des délégués à la protection.

Si cependant l'employeur n'a désigné personne, ou si le délégué à la protection estime que la réponse qui lui est faite, ou que les mesures qui ont été prises en raison de sa réclamation sont insuffisantes, il a la possibilité d'en aviser personnellement le chef d'entreprise, pourvu qu'il le fasse par écrit.

Pour que le délégué à la protection sache exactement à qui s'adresser en cas de plainte, l'employeur doit aviser par affiche, ou d'une autre manière, des personnes qui ont été désignées pour recevoir les plaintes.

L'employeur n'est pas juridiquement tenu de prendre en considération la plainte qui lui est adressée, et aucun recours syndical n'est prévu en cas de mauvais vouloir. Cependant l'article XXXI de la loi sur la sécurité prévoit que, dans ce cas, le comité de sécurité ou le délégué peuvent s'adresser à l'inspecteur du travail ou des mines, qui, en cas d'infraction aux règlements, peut prendre des sanctions administratives.

La mission des délégués et du comité de sécurité peut, aux termes de l'article XI de la convention, être élargie par accord établi entre l'employeur et ces organismes. Il est nécessaire que les modalités adoptées ne s'écartent pas des règles de la convention.

3. Le comité de protection des travailleurs.

La commission chargée de l'élaboration de la convention sur la sécurité prévoyait dans son rapport la création d'un comité de protection des travailleurs, organisme central coordinateur de tous les services de sécurité. Le comité central ne fut adopté par S. A. F. et L. O. qu'après la signature de la convention sur la sécurité; c'est ce qui explique qu'il ne figure pas à la convention.

Le comité se compose de membres de S. A. F. et de L. O., actuellement 4 membres et 4 suppléants.

Il a pour mission de servir d'organisme de liaison entre les organisations principales dans toutes les questions concernant la protection des travailleurs et le service local de sécurité. Il conseille les fédérations, organise des cercles d'étude et des conférences, favorise les études et les initiatives en matière de protection et d'hygiène; il a la haute main sur la propagande.

En 1945, le comité de protection des travailleurs a créé un secrétariat général à la protection qui a notamment pour fonctions :

— de préparer et de soumettre au comité les questions qui doivent être examinées par lui;
— d'assurer l'exécution des décisions du comité;
— de tenir des statistiques concernant les fédérations ayant accepté les règles du service local de sécurité;
— d'enregistrer régulièrement toutes les mesures prises dans les différentes entreprises en matière de sécurité;
— d'enquêter sur place sur l'organisation et le fonctionnement du service de sécurité;
— d'aider les employeurs, les organisations centrales et locales des syndicats, les comités de sécurité, et les délégués à la protection en matière d'interprétation et d'application des règles de sécurité;
— de renseigner et faire de la propagande par conférences, presse, etc., et, en liaison avec les fédérations d'organiser des cours en matière de sécurité et de protection;
— de prendre la responsabilité des publications et programmes élaborés par le comité, ainsi que la direction de la propagande décidée par le comité;
— de faire chaque année un compte rendu des activités de l'année précédente.

Les principales activités du comité de protection des travailleurs, ont été depuis 1942 :

— la réalisation d'un film, *Sécurité et bien-être,* projeté à 833 reprises, généralement à la « Maison du peuple » de chaque ville. Les représentations ont été suivies de réunions d'information; le film, il est intéressant de le noter, vient d'être synchronisé en finnois, et L. O. en a assumé intégralement les frais, pour aider les travailleurs finnois;

— la réalisation d'une importante documentation, comprenant entre autres choses une revue, *La protection des travailleurs,* tirée à 23.000 exemplaires, et une brochure à l'usage des délégués à la protection. Le secrétariat général possède une bibliothèque suédoise et étrangère;

— une propagande intense par voie d'affiches : sur l'initiative de S. A. F. et de L. O., 80.000 affiches ont été apposées, avec les deux thèmes suivants : « La courbe des accidents doit baisser » et « Douze millions de jours de travail perdus ». Les affiches ont été distribuées aux entreprises par les soins de S. A. F. et placardées dans les lieux publics par les soins de la jeunesse social-démocrate;

— une normalisation des statistiques-accidents, afin de pouvoir établir des comparaisons entre les courbes des divers secteurs d'industrie, qui, auparavant utilisaient des procédés différents de notation;

— des conférences dans toutes les villes de Suède, avec le concours des services locaux de sécurité. Des conférences ont été organisées aussi pour l'ensemble du pays, et même avec des délégués des autres pays scandinaves; dans beaucoup de cas, les employeurs ont supporté les frais de voyage et de séjour de leurs délégués à la protection, pour leur permettre de suivre les travaux des conférences;

— une exposition de la sécurité et de la protection à Gävle, en 1946; elle avait pour but de donner à tous une idée claire des moyens modernes de protection, et des réalisations les meilleures effectuées en la matière. L'exposition fut inaugurée par S. A. R. le Kronprins lui-même. Des visites en groupe furent organisées pour les délégués à la protection, sous la conduite de fonctionnaires des services de sécurité;

— un effort considérable pour le développement des cantines et locaux ouvriers.

Pour donner une idée de ces activités, les dépenses du comité s'élevaient en 1946 à 54.400 couronnes.

Délégués à la protection et comités de sécurité, sans dépendre hiérarchiquement du comité de protection des travailleurs, sont cependant sous son étroite dépendance. Le comité leur fournit des conseils, des documents, des conférenciers, parfois

des subsides. Tout ce qui touche la sécurité et l'hygiène se trouve être parfaitement coordonné et articulé au sein d'une organisation générale totalement étrangère aux comités d'entreprise.

4. Role effacé du comité d'entreprise.

Il était difficile d'écarter complètement les comités d'entreprise des questions d'hygiène et de sécurité, mais il était dangereux de surcharger un système qui, avec l'expérience, avait donné d'excellents résultats. L'article IX de la Convention de collaboration se borne à déclarer : « Touchant la sécurité et l'hygiène du travail, le comité d'entreprise doit, de concert avec les délégués à la protection et le comité de sécurité, travailler à rendre de plus en plus effectifs les services de sécurité et d'hygiène du travail dans l'entreprise. »

Le comité d'entreprise est libre de faire des suggestions à l'employeur, mais il doit au préalable se mettre d'accord avec les délégués à la protection; aucune obligation réciproque n'existe d'ailleurs pour les délégués à la protection. Il sera indispensable, lorsque le comité d'entreprise traitera de questions de sécurité, qu'il convoque, comme il en a la possibilité aux termes de l'article XXIII, les délégués à la protection et les délégués au comité de sécurité. Ce sera le seul moyen pratique d'éviter des conflits de compétence.

S'il n'existait pas de comité de sécurité, et un comité d'entreprise, — mais c'est un cas hypothétique, les services locaux de sécurité étant les plus répandus, — le comité d'entreprise serait chargé de veiller à la sécurité et à l'hygiène de l'entreprise, mais sans avoir les attributions des délégués.

CHAPITRE V

LE COMITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

SON ROLE DANS LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

Le Comité du marché du Travail joue un rôle important en matière de Démocratie industrielle. On le voit apparaître à chaque instant, tantôt comme organisme d'arbitrage pour tout ce qui concerne les conflits d'interprétation de l'accord sur les comités d'entreprise; tantôt comme organisme de conciliation en matière de congédiement de main-d'œuvre; tantôt comme organisme de recours, lorsqu'un employeur prend des mesures vexatoires contre un délégué à la protection.

Toute une partie de la Convention de collaboration est consacrée à l'étude du Comité du marché du Travail, qui, en plus des fonctions d'arbitrage et de conciliation qui lui avaient éte attribuées par la convention principale de 1938, reçoit la mission de diriger et de coordonner l'action de tous les comités d'entreprise. L'existence d'un semblable organisme intersyndical, chargé d'encourager et de diriger les comités d'entreprise, est certainement un des points les plus originaux du système suédois.

I. — STRUCTURE DU COMITE DU MARCHE DU TRAVAIL

Nous avons vu précédemment comment S. A. F. et L. O. furent amenés, à la suite du développement du syndicalisme et des conventions collectives, à créer entre eux un organisme per-

manent de discussion, chargé de régler pacifiquement tous les conflits du travail, et comment le Comité du marché du Travail fut introduit par la convention principale de 1938 (voir pages 63 et suivantes).

Le comité se compose ordinairement, aux termes de l'article I du chapitre I de la convention principale, de six représentants, dont trois sont désignés par S. A. F. et trois par L. O., et de six suppléants. Représentants et suppléants sont désignés pour une période de trois années. L'article V du même chapitre prévoit par ailleurs que, lorsque le comité est chargé d'arbitrer un conflit, il devra appeler un représentant des fédérations intéressées à participer à la discussion de la question, mais non à sa décision; et qu'il pourra d'autre part demander, soit à l'ouvrier soit à l'employeur, soit encore à leurs représentants, de comparaître à titre consultatif devant lui. Mais il ne s'agit là que d'une application de la loi sur l'arbitrage, qui prévoit que le tribunal arbitral devra donner aux parties la possibilité de faire connaître leur opinion, oralement ou par écrit.

Il en est différemment lorsque le comité examine une question de congédiement ou de licenciement de travailleur, après en avoir été saisi par la fédération ouvrière, suivant la procédure examinée précédemment. L'article XXX de la Convention de collaboration prévoit que, dans ce cas, un représentant des fédérations intéressées de l'une et l'autre partie participera à titre de membre aux délibérations, c'est-à-dire prendra part, non seulement aux discussions, mais aussi à l'élaboration de la décision du comité. Ce représentant ainsi que son suppléant seront désignés à l'avance par chacune des fédérations pour une période de trois ans.

L'article III de la convention sur la sécurité prévoit d'autre part que, lors de l'examen par le Comité du marché du Travail des mesures de l'employeur susceptibles de gêner un délégué à la protection dans l'exercice de ses fonctions, un représentant de chacune des deux fédérations en litige prendra part à la réunion du comité en qualité de membre conformément aux dispositions de l'article II chapitre I de la convention principale.

Une question importante était d'assurer la représentation de T. C. O. au sein du Comité du marché du Travail. Depuis sa fondation par S. A. F. et L. O. en 1938, le comité ne comprenait en effet que des représentants ouvriers et des représentants patronaux. Il allait maintenant être appelé à examiner toutes les questions d'interprétation et d'infractions à la convention employée. La question souleva de grosses difficultés lors des conversations qui précédèrent les accords de 1946. Ce fut même un des points qui porta certains à préconiser des comités d'entreprise exclusivement patronaux-ouvriers.

On décida finalement d'admettre la représentation de T.C.O. au Comité du marché du Travail. La convention employée porte que, lorsque le comité aura à examiner une affaire mettant en cause des intérêts employés, un représentant de T. C. O. participera en qualité de membre aux délibérations. Cela se présente lorsque le comité examine une question d'interprétation ou d'infraction à la convention employée, ou simplement un conflit sur la Convention de collaboration, quand il s'agit de dispositions s'appliquant aux relations avec les employés. T. C. O. n'a par contre aucunement droit d'être représenté à la délibération quand le conflit mettra en jeu des intérêts strictement ouvriers.

T. C. O. désigne un représentant et un suppléant pour une durée de trois ans. Pour assurer l'équilibre de la représentation, l'article XXX de la Convention de collaboration prévoit de son côté que S. A. F. désigne également pour trois ans un représentant supplémentaire chargé de prendre part aux réunions du comité, chaque fois que T. C. O. y est représenté.

Le comité a deux secrétaires; l'un est désigné par L. O., l'autre par S. A. F. Ils sont notamment chargés des enquêtes. Le comité doit veiller à ce que les questions qui lui sont soumises soient résolues dans le délai le plus court possible. A la fin de chaque séance il est rédigé un procès-verbal soumis à la vérification des deux parties.

Le comité ne peut prendre ses décisions qu'au complet; si un membre est empêché, il est remplacé par un suppléant. La décision est prise à la majorité des membres. Etant donné la composition du comité, il peut se produire que les voix se

trouvent partagées, et que le désaccord ne permette d'arriver à aucune décision. Dans ce cas, et lorsque le comité fonctionne comme organisme d'arbitrage, la convention prévoit que l'on fera appel à un président impartial, qui participera aux délibérations et départagera ainsi les parties lors de la décision.

Le président impartial est désigné par accord commun de S. A. F. et de L. O.; il exerce ses fonctions pendant trois ans à compter de sa nomination. Cela permet de ne pas faire un nouveau choix à chaque nouveau conflit, et évite surtout les difficultés d'un choix, à une époque de tension entre les deux organisations centrales.

II. — MISSION DU COMITE DU MARCHE DU TRAVAIL

Le Comité du marché du Travail a pour mission, aux termes de la convention principale, « d'examiner les questions courantes et les questions importantes concernant le marché du travail ». Les questions importantes ou plus exactement de portée générale pour le marché du travail, ce sont les propositions de lois en matière de travail, de syndicats, etc., l'interprétation de certaines lois dispositives (par exemple la loi qui fixe la durée des congés, en application elle-même de la loi générale sur les congés), les conseils et les directives donnés à certains organismes dont le comité est chargé d'encourager l'activité. Les questions courantes, ce sont les conflits qui doivent être réglés pacifiquement par le comité; les recours en arbitrage lorsque cela est autorisé; les interprétations d'accords qui sont de la compétence du comité. A ce sujet, il faut remarquer qu'en principe le Comité du marché du Travail n'a aucune compétence pour interpréter les dispositions des conventions collectives de travail, qui, aux termes de la loi sur les conventions collectives, sont interprétées par le Tribunal du Travail. Cependant, il est toujours possible de déroger au droit commun et de confier l'interprétation d'une convention au Comité du marché du Travail. C'est ce qui s'est passé pour

les dispositions du chapitre IV de la convention principale, et pour l'ensemble des conventions sur les comités d'entreprise.

Nous laisserons de côté l'étude des attributions confiées au comité par la convention principale, en matière de conflits sur les questions sociales importantes, et en matière de limitation des mesures de combat dans les conflits économiques; nous nous bornerons ici à l'étude des attributions du comité, en matière de démocratie industrielle.

A) *Le comité a pour mission de diriger les efforts des comités d'entreprises.*

Voici ce que mentionne l'article XXVII de la Convention de collaboration à ce sujet :

> Le Comité du marché du Travail, institué par la convention principale, a pour mission, outre ce qui lui incombe aux termes de cette convention : d'encourager et de diriger l'activité des comités d'entreprise, et de tout organisme de caractère identique, dans les entreprises où des délégués d'entreprise auront été désignés; — de favoriser une coopération continue entre les parties sur le marché du travail, afin de contribuer à l'efficacité de la production et au bien-être du personnel; — d'étudier toutes les questions qui peuvent être d'intérêt général ou d'importance pour l'organisation, l'économie et l'entretien en main-d'œuvre de l'industrie.

La mission du comité est à la fois une mission d'encouragement, de direction, de coordination des expériences, et d'étude. Elle vise aussi bien les comités d'entreprise eux-mêmes que les délégués d'entreprise. Aucun texte ne parle expressément de la coordination des travaux des comités d'entreprise avec ceux des organismes spécialisés en matière d'apprentissage et de sécurité du travail, mais la rédaction des alinéas 2 et 3 de l'article XXVII est suffisamment générale pour qu'on puisse également envisager une action dans ce sens. Tout ce qui touche l'effectivité de la production, le bien-être du personnel et l'intérêt général de l'économie, sont du ressort du Comité du marché du Travail. Il ne faut pas oublier par ailleurs que le comité est strictement composé de représentants des grandes organisations syndicales, et que tous les organismes de Démocratie industrielle, qu'il s'agisse de comités d'entreprise, de

délégués à la protection, de comités de sécurité, ou de délégués professionnels à l'apprentissage, ont été créés par accord entre ces organisations syndicales. Il reste donc toujours possible aux représentants de ces organisations de prévoir une coopération de ces institutions entre elles.

Echappent par contre à l'activité directrice du Comité du marché du Travail tous les organismes de Démocratie industrielle créés en dehors du système des conventions de Saltsjöbaden. Les « comités de collaboration » résultant d'initiatives individuelles et d'accords locaux — et ces comités sont encore nombreux en Suède — conservent toute leur indépendance à l'égard des organisations du marché du travail.

Il faut remarquer que dans son rôle de direction et d'encouragement, le Comité du marché du Travail reste sur un plan assez élevé; il n'est nullement chargé de conseiller directement employeurs ou ouvriers sur les règles d'application de la convention.

Jusqu'à présent, le Comité du marché du Travail s'est surtout préoccupé de favoriser l'extension des comités d'entreprise dans les diverses industries, ainsi qu'à préparer des accords spéciaux pour les branches non atteintes par les accords de 1946.

B) *Le Comité du marché du Travail a pour tâche de juger en qualité d'arbitre tous les différends relatifs à l'interprétation de l'une et l'autre convention de 1946, et de sanctionner les infractions à ces conventions.*

En principe, les conventions collectives de travail sont soumises à l'interprétation du Tribunal du Travail. Nous savons par ailleurs que les conventions sur les comités d'entreprise ont les caractères de conventions collectives. Mais les parties sont libres, aux termes de la loi sur le Tribunal du Travail, de s'en remettre à un arbitrage particulier. En raison du caractère de collaboration des conventions sur les comités d'entreprise, il a paru préférable de soustraire les conflits éventuels d'interprétation à la connaissance du Tribunal du Travail, et de les confier au Comité du marché du Travail. L'arbitrage est donc de règle, aussi bien en ce qui concerne la Convention de colla-

boration qu'en ce qui concerne la Convention employée, chacune de ces conventions contenant une clause d'après laquelle les parties s'engagent à soumettre les différends de cette nature au Comité du marché du Travail.

La règle comporte cependant une exception : le Tribunal du marché du Travail reste compétent chaque fois qu'il y a infraction au droit d'association, ou à la loi sur les contrats collectifs. Les infractions sont en effet susceptibles de mettre en jeu non seulement une responsabilité civile, mais aussi une responsabilité pénale, et, seul un tribunal de droit commun est susceptible de prononcer une amende pénale. Le Comité du marché du Travail ne saurait donc être compétent en cette matière.

Cette exception mise à part, le Comité du marché du Travail examine toutes les questions relatives à l'application et à l'interprétation des dispositions relatives à la constitution, au mode de fonctionnement et aux attributions des comités d'entreprise, ainsi que celles relatives à la participation des employés à ces comités.

Dans tous ces cas, le comité siège comme tribunal arbitral. Sa décision lie juridiquement les parties en cause; elle peut comporter une obligation de faire ou de ne pas faire ainsi qu'une condamnation à des dommages-intérêts.

Toujours en qualité d'arbitre, le Comité du marché du Travail a pour mission de juger les infractions à la Convention de collaboration ou à la Convention employée, et de sanctionner ces infractions lorsqu'elles ont été dûment constatées.

Il faut évidemment, ici encore, que seule la responsabilité civile soit en cause. Une autre condition indispensable pour que le Comité du marché du Travail puisse prononcer une sanction, ou même simplement juger une infraction, c'est que cette infraction ait été commise par une personne ou un groupement lié par la convention, c'est-à-dire exclusivement par une fédération acceptante ou une organisation syndicale, un employé ou un chef d'entreprise, dépendant d'une fédération acceptante. On ne saurait par règle de simple justice imposer une décision arbitrale à une personne qui n'a pas reconnu la juridiction arbitrale.

Toute infraction à la convention est, sous ces réserves, de la compétence du comité. Aux termes de la loi sur les conventions collectives, une infraction à une convention collective rend passibles de dommages-intérêts, à la fois, l'organisation syndicale, les ouvriers ou les employeurs.

Pour ne pas envenimer les rapports entre les parties, et pour demeurer dans le cadre de l'institution qui se propose une coopération pacifique des parties, il est prévu par la convention que le Comité du marché du Travail devra s'efforcer dans toute la mesure du possible de ne pas recourir à une condamnation à des dommages-intérêts. C'est d'ailleurs sans doute ce désir d'apaisement qui a conduit à confier l'examen des infractions au comité.

C'est là une coutume établie dans le syndicalisme suédois, aucune indemnité ne doit être réclamée par une confédération à une autre confédération, ni par une fédération à la confédération de la partie adverse. Par ailleurs, le comité devra user de tout son crédit — et ce crédit est très grand du fait de sa structure et de sa place dans l'organisation syndicale — pour convaincre la partie fautive de ne pas renouveler l'infraction. « Il est précisé, est-il dit à l'article XXVIII, qu'aucune indemnité ne devra être imposée, quand il s'agira d'une affaire de peu d'importance, ou quand il y aura lieu de supposer qu'une observation suffira pour que la faute ne se renouvelle pas. L'omission d'un préavis ou d'une notification prévus dans les articles VII et VIII (congédiements et licenciements), sera en général considérée comme de peu d'importance. »

C) La troisième mission du Comité du marché du Travail consiste à *examiner un certain nombre de conflits,* et après avoir délibéré, à *prendre une décision qui n'a pas le caractère d'un arbitrage, mais d'un avis simple, sans obligation juridique.*

Cet avis est d'ailleurs en pratique scrupuleusement respecté, du fait qu'il émane d'un organisme dont la probité n'est suspectée par personne, et du fait que les confédérations et fédérations syndicales, qui ont participé aux délibérations, sont

tenues, aux termes de la convention principale, de tout mettre en œuvre pour que les parties prennent les mesures requises par la décision du comité.

Semblable décision intervient notamment en matière de congédiements et de licenciements. Nous ne reviendrons pas sur cette question, et nous nous bornerons à renvoyer aux développements antérieurs sur les conflits en matière de licenciements et de congédiements (cf. ci-dessus, page 120).

TROISIEME PARTIE

APPLICATION DE LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE

CHAPITRE PREMIER

L'ACCEPTATION DES CONVENTIONS ET L'ÉTENDUE D'APPLICATION DE LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE

I. — ACCEPTATION ET APPLICATION DES ACCORDS DE 1946 SUR LES COMITES D'ENTREPRISE

Pour que le comité d'entreprise devienne applicable à une entreprise, il faut d'abord, nous l'avons vu, qu'une convention d'acceptation intervienne entre une fédération ouvrière et la fédération patronale correspondante. Parallèlement à cette convention, il peut intervenir une convention entre la fédération patronale et la ou les fédérations employées, au sujet de la représentation employée. D'autre part, il faut qu'à l'échelon entreprise une demande d'introduction soit faite, soit par l'employeur, soit par le syndicat ouvrier local.

Cette procédure est extrêmement lente; les discussions sont souvent extrêmement passionnées à l'échelon fédéral, et une fois l'acceptation réalisée, les entreprises ne se montrent quelquefois pas extrêmement pressées d'introduire un comité. De ce fait, la très grosse majorité des entreprises suédoises n'ont pas encore de comité. En décembre 1947, la Convention de collaboration ne concernait encore que 27 % des membres de L. O., soit environ 325.000 travailleurs.

Mais pour avoir des chiffres plus précis, il faut remonter un peu plus haut dans le temps.

Voici qu'elles étaient au 19 avril 1947 les fédérations de L. O. ayant adopté la convention en accord avec les fédérations correspondantes de S. A. F. (voir le tableau, p. 159) :

Dix-sept fédérations sur 45 ont donc accepté la convention. Il faut cependant remarquer que la fédération des métallurgistes, après avoir violemment attaqué la convention à qui elle reprochait de ne pas être assez libérale et de ne pas défendre suffisamment les intérêts ouvriers, a adopté le principe de l'acceptation au cours de son congrès de septembre 1947.

Quand la convention aura été passée avec les fédérations correspondantes de S. A. F., 200.000 travailleurs supplémentaires auront la possibilité d'introduire des comités dans leur entreprise.

Il faut d'autre part signaler qu'il existe des accords spéciaux pour : la fédération du personnel civil de la défense (19.974) ; — la fédération des travailleurs des chemins de fer (49.000) ; — la fédération des postiers (11.900) ; — la fédération du télégraphe et du téléphone (15.500) ; — la fédération des ponts et chaussées (12.000).

Ainsi à très brève échéance, les comités d'entreprise seront susceptibles de concerner 50 % des ouvriers suédois.

Une des acceptations les plus importantes depuis cette statistique, a été celle de la fédération des travailleurs manuels et d'usine, intervenue seulement en juillet 1947; elle offre à elle seule une possibilité de comités pour plus de 100.000 ouvriers.

Toutes les entreprises d'une branche liée par la convention ne possèdent d'ailleurs pas, à beaucoup près, de comités d'entreprise. Il y a des entreprises qui préfèrent conserver les anciens comités de collaboration; beaucoup attendent de pouvoir juger les expériences faites par les industries voisines; certaines même, surtout les petites entreprises, montrent peu d'intérêt pour l'institution.

Fédérations de L. O. (avec le nombre d'adhérents)	Acceptantes	Non acceptantes
Fédération suédoise :		
des travailleurs du vêtement	28.841	
des ferblantiers et zingueurs		3.108
des relieurs	11.371	
de la brasserie	7.249	
du bâtiment		44.422
du personnel des administrations		4.812
Fédérations unies	15.210	
Fédération suédoise :		
de l'électricité	14.750	
des concierges		13.390
des ouvriers coiffeurs		4.090
du personnel des prisons		1.117
du personnel civil de la défense		19.794
du personnel des assurances		4.167
des fondeurs		11.151
des ouvriers manuels et des usines	108.779	
des mineurs	9.480	
des travailleurs du commerce		51.507
du personnel des hôtels et restaurants		19.433
des chemins de fer		61.599
des travailleurs municipaux		64.166
des travailleurs ruraux	48.017	
de la lithographie	3.590	
des industries comestibles	34.298	
des métallurgistes		202.420
des maçons		13.086
des musiciens		13.475
des peintres		16.640
des industries papetières		37.425
des postiers		11.925
des selliers et tapissiers	4.805	
des marins et pêcheurs		12.110
des chaussures et du cuir	10.755	
des forêts et du flottage		31.116
des ramoneurs		825
du personnel des hôpitaux		6.367
des employés de la houille blanche		609
des industries de la pierre	5.877	
des industies des scieries	20.975	
des télégraphes et du téléphone		15.527
du textile	42.154	
du tabac		2.155
des travailleurs des transports		41.028
des industries du bois	39.650	
des typographes	13.314	
des ponts et chaussées		20.436
Totaux :	419.115	727.900
Ensemble :	1.147.015	

TABLEAU DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION A L'INTÉRIEUR DES FÉDÉRATIONS ACCEPTANTES LE 19 AVRIL 1947.

Fédérations acceptantes (L. O.)	adhérents (arrondi à 100)	ayant des comités		n'ayant pas de comités
		détail	total	
Fédération des travailleurs du vêtement	28.800		14.400	14.400
confection		13.400		
modistes		525		
couture en vêtements		425		
confection hommes		50		
Fédérations unies	15.200		8.500	6.700
industries du cuir		2.800		
industries techniques et chimiques		2.600		
industries du caoutchouc		2.000		
huileries		300		
ganteries		800		
Fédération des relieurs	11.400		11.400	
reliure (S.A.F.)		5.086		
papiers d'emballage (S.A.F.)				
reliure (S.A.F.) fédération de la presse		3.690		
		587		
reliure (employeurs non organisés)		963		
emballage (employeurs non organisés)		1.045		
Fédération de la brasserie	7.200		6.700	500
vins et spiritueux		750		
industries des brasseries		5.000		
autres conventions		900		
Fédération de l'électricité	14.800		10.000	4.800
section installation		10.000		
Fédération des ouvriers manuels et des usines	108.800		25.000	83.800
Fédération des mineurs	9.500		6.500	3.000
mines de fer		2.330		
union minière Suède Centrale		2.060		
Grängesberg-export.		700		
dynamite		70		
Boliden		1.300		
Fédération de la lithographie	3.600		3.000	600
Fédération des industries comestibles	34.300		7.900	26.400
union chocolatière		5.000		
union des moulins		1.500		
conserves de fruits		1.000		
petites conventions		350		

(*Suite p.* 161.)

TABLEAU DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION A L'INTÉRIEUR DES FÉDÉRATIONS ACCEPTANTES LE 19 AVRIL 1947 (*suite*)

Fédérations acceptantes (L. O.)	adhérents (arrondi à 100)	ayant des comités		n'ayant pas de comités
		détail	total	
Fédération des selliers et tapissiers	4.700		2.600	2.100
selliers et tapissiers		1.600		
entrep. de Malmö		50		
articles de voyage		950		
Fédération des chaussures et du cuir	10.800		5.400	5.400
union de la chaussure		4.400		
Sté des Frères Claesson		660		
union coopérative		100		
Fédération des industries de la pierre	6.400		1.500	4.400
marbre et pierre à chaux		570		
sépulcres		450		
carrières		500		
Fédération des transports	41.000		1.000	40.000
Fédération du textile	42.000		41.000	1.000
accord avec fédér. S.A.F.		38.500		
accord avec employeur				
en dehors de S.A.F.		2.500		
Fédération des typographes	13.300		12.000	
convention civile		4.500		
convention journaux (*ancien accord des typographes*)		7.500		
Fédération des travailleurs ruraux	48.800		2.500	46.300
ouvriers maraîchers		2.500		
Totaux	400.800		159.400	239.500

Cette statistique a été établie en tenant compte de toutes les entreprises ayant enregistré une demande de comité; le comité d'entreprise doit donc être normalement en fonction, maintenant dans ces entreprises. Tous les chiffres utilisés pour le nombre d'adhérents des fédérations, sont les chiffres officiels au 31 décembre 1946.

On a tenu compte, notamment, en ce qui concerne les

relieurs, des conventions passées en dehors de S. A. F. par des syndicats dépendant de la fédération des relieurs, à cause de la grande analogie des accords.

Il convient de remarquer qu'en additionnant le nombre des ouvriers n'ayant pas de comité et le nombre de ceux qui ont un comité, on arriverait à un total inférieur au total des adhérents des fédérations acceptantes. On a en effet éliminé les ouvriers qui possèdent des comités de forme différente, comme par exemple ceux qui résultent de l'ancienne convention des typographes, encore partiellement en vigueur.

Ce qui frappe le plus dans cette statistique, c'est le nombre relativement faible de comités d'entreprise, sept mois et demi après la signature de la convention. Sur 400.800 ouvriers autorisés par leurs fédérations à établir des comités, 159.400 seulement se sont intéressés à l'institution, ce qui fait environ 39 %. Si on rapproche ce chiffre de 159.400 du nombre total des ouvriers syndiqués à L. O., 1.147.000, on constate alors que seuls un peu plus de 10 % des ouvriers syndiqués à L. O. sont représentés dans les comités.

Un rapport de L. O. en décembre 1947, non accompagné d'autres détails ni de renseignements statistiques, déclare que le chiffre des ouvriers syndiqués représentés au sein des comités d'entreprise a presque atteint le chiffre de 200.000 en ce qui concerne la convention type de Saltsjöbaden; chiffre auquel il faut ajouter environ 125.000 pour des conventions analogues. Au 31 décembre 1947, 325.000 travailleurs se trouvaient ainsi intéressés par les comités. Cela ne représente encore que 28 % des travailleurs syndiqués à L. O. Ceux-ci ont seuls, on se souvient, le droit d'être représentés aux comités d'entreprise. Il y avait à la fin de 1947, au total, 522 comités dans toute la Suède.

La représentation employée au sein des comités est également peu généralisée. Voici les fédérations de T. C. O. ayant accepté la Convention employée (fédérations représentées et non représentés) en septembre 1947 :

Fédérations de T.C.O. (nombre d'adhérents au 31 décembre 1946)	Représentés	Non représentés	Remarques
des employés d'industrie	42.000		conv. avec S.A.F.
des cadres	21.000		conv. avec S.A.F.
des employés de commerce	10.500		conv. spéciale avec H.A.O.
des employés de banque		8.000	pas de conv.
des employés d'assurance		4.550	«
des cadres de la marine		3.100	«
des cadres mécaniciens de la marine		2.000	«
des stewarts		500	«
des dessinateurs industriels	680		conv. avec S.A.F.
des aide-dentistes		1.200	pas de conv.
du théâtre		400	«
des hôtels et restaurants		1.900	«
des employés du monopole de l'alcool		1.600	«
des fonctionnaires de l'Etat		7.000	«
du personnel civil de la défense nationale	7.200		conv. spéciale avec départem. de la défense
des gradés de l'armée		14.100	pas de conv.
des sous-officiers et personnel civil de l'armée		6.150	«
du personnel féminin du téléphone.		5.200	«
des fonctionnaires femmes		2 900	«
des postes et caisses publiques	1.800		ac. avec direct. des postes
des douaniers	3.300		ac. avec direct. des douanes
des pilotes marins		550	pas de conv.
des gardiens de phare		300	«
du personnel de bureau et cadres des chemins de fer	2.900		accord spécial avec direct. S.J.
des bureaux de placement		1.250	pas de conv.
du personnel de la houille blanche.		1.000	«
de l'inspection automobile		90	«
des asiles d'aliénés (cadres)		70	pas de conv.
du personnel des asiles d'aliénés		63	«
des professeurs		525	«
des instituteurs		8.700	«
des institutrices		5.000	«
des écoles maternelles		11.000	«
des professeurs de gymnastique		650	«
des écoles pratiques		1.053	«
des écoles pour débiles mentaux		208	«
des institutions de sourds-muets		70	«
du personnel communal	16.500		accord spécial
de la police		7.200	prop. d'accord
des infirmières		10.100	pas de conv.
des services sociaux		2.500	prop. d'accord
des organistes et chanteurs		2.300	pas de conv.
Totaux	105.800	111.129	

Sur 42 fédérations représentant environ 220.000 employés, 9 seulement ont accepté les comités d'entreprise, ce qui fait 106.000 employés environ susceptibles d'être représentés au sein des comités. Encore faut-il remarquer qu'il a été fait mention ici de toutes les conventions spéciales, notamment, celles passées avec l'union des employeurs du commerce (H. A. O.) et avec les directions des postes, des télégraphes et des chemins de fer. Seules trois fédérations ont accepté la Convention employée proprement dite, mais elles groupent ensemble 61.680 employés; il s'agit des cadres, des employés de l'industrie et des dessinateurs industriels.

Il est difficile de savoir, parmi les employés, quels sont ceux qui sont effectivement représentés dans les comités d'entreprise. On se souvient que l'initiative n'appartient pas aux employés en matière d'introduction de comités. Tout dépend de l'attitude des ouvriers ou du chef de l'entreprise; les employés n'ont pas à décider de leur représentation, sauf le cas où ils sont syndiqués à moins de 75 %.

T. C. O. réunit un grand nombre de petits groupes disparates, où l'introduction de comités d'entreprise proprement dits semble très difficile. D'autre part, l'application de la Démocratie industrielle aux fonctionnaires publics, pose des questions assez délicates. Partout où cela a été possible, des accords spéciaux sont intervenus; même quand ces accords n'existent pas, il est bien rare qu'un moyen n'ait pas été prévu pour permettre au personnel de faire connaître son avis. Cela existe jusque dans l'armée où le « représentant de la compagnie » est chargé de recevoir et transmettre les doléances de ses camarades. Nous étudierons plus bas les accords spéciaux des postes, des chemins de fer, et de l'énergie hydraulique.

II. — ACCEPTATION ET APPLICATION DES ACCORDS SUR LA SECURITE ET L'HYGIENE

Les organismes locaux de sécurité sont incontestablement plus répandus et plus connus dans les entreprises que les comités d'entreprise. D'abord, l'accord qui les établit est plus

ancien; il date de 1942. D'autre part, le système établi n'est pas essentiellement nouveau; la convention passée entre S.A.F. et L. O. n'a fait qu'étendre un système déjà créé par la loi générale sur la sécurité. De ce fait, beaucoup d'entreprises possédaient déjà des délégués à la protection, ou des comités de sécurité. Enfin, l'influence du comité central de protection des travailleurs est incontestable; l'activité de ce comité a été intense depuis sa formation, les fonds n'ont pas été ménagés pour organiser conférences, expositions, projections cinématographiques.

On peut peut-être ajouter que l'institution suscite plus d'enthousiasme chez les employeurs, parce qu'elle est moins dangereuse pour leur autorité, et aussi parce qu'en diminuant le nombre des accidents, elle accroît le rendement de l'entreprise, et diminue les frais pour soins et pensions aux accidentés.

En janvier 1946, le comité de protection des travailleurs a, comme cela entre dans ses attributions, établi un tableau sur l'application des règles de la sécurité.

Le tableau est en principe établi par secteur d'activité: les renseignements relatifs au nombre des entreprises ont été calculés pour chaque fédération patronale, tandis que les renseignements relatifs au nombre des ouvriers, ont été établis pour l'ensemble des fédérations ouvrières ayant conclu l'accord avec une fédération patronale.

On peut voir d'après ce tableau, l'extraordinaire enchevêtrement qu'il y a entre les fédérations patronales et ouvrières. Il y a loin de la réalité à la convention schématique passée pour un secteur d'activité entre la fédération patronale et la fédération ouvrière correspondante. Les mêmes fédérations sont souvent obligées de signer plusieurs accords; elles réussissent avec certains partenaires, échouent avec d'autres. Cette remarque vaut d'ailleurs tout aussi bien pour les comités d'entreprise.

Quatre années après la signature de la convention, 408.000 ouvriers sont intéressés par le système local de sécurité. Les résultats sont meilleurs qu'en matière de comités d'entreprise : 23 fédérations sont acceptantes, et près de 50 % des membres de L. O. sont représentés dans les organismes de sécurité de

Fédérations patronales (S.A.F.)	Fédérations ouvrières (L.O.)	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers	Questionnaire	
				Nombre de formulaires renvoyés	Pourcentage
Fédér. patronales groupe général	Fédér. unies Fédér. des travailleurs manuels et d'usine Fédér. des mineurs Fédér. des travailleurs de commerce Fédér. des travailleurs de l'alimentation Fédér. des métallurgistes Fédér. de la pierre Fédér. des transports	485	36.680	341	85 %
Fédér. patronale des relieurs	Fédér. des relieurs	139	4.657	58	80 %
Fédér. patronale des industries du bois	Fédér. des industries du bois	521	15.010	267	72 %
Fédér. du fer	Fédér. des fondeurs Fédér. des travailleurs manuels et d'usine Fédér. des mineurs Fédér. des métallurgistes Fédér. des scieries	121	45.115	133	100 %
Fédér. patronales groupe général	Fédér. unies Fédér. des travailleurs du commerce Fédér. des travailleurs ruraux Fédér. des travailleurs de l'alimentation Fédér. des métallurgistes Fédér. de la pierre Fédér. des textiles Fédér. des industries du bois				

Fédérations patronales (S.A.F.)	Fédérations ouvrières (L.O.)	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers	Questionnaire	
				Nombre de formulaires renvoyés	Pourcentage
Fédér. des entrepreneurs ponts et chaussées	Fédér. des ponts et chaussées	90	4.000	28	72 %
Fédér. patronale papier	Fédér. des papetiers	50	14.148	59	97 %
Fédér. de la confection	Fédér. des travailleurs du vêtement				
	Fédér. des métallurgistes	135	16.090	119	84 %
Fédér. des scieries	Fédér. des scieries				
	Fédér. des industries du bois	114	13.000	121	86 %
Fédér. des textiles	Fédér. des travailleurs du vêtement				
	Fédér. unies				
	Fédér. des selliers et tapissiers				
	Fédér. des chaussures et du cuir				
	Fédér. du textile	211	42.255	101	82 %
Fédér. des commerçants de Stockholm	Fédér. des travailleurs du commerce	14	1.500		
Fédér. du granit	Fédér. de la pierre	pas de conv.			
Fédér. du papier	Fédér. des papetiers				
	Fédér. unies	49	15.140	53	93 %
Fédér. des fabricants de bouteilles	Fédér. des travailleurs manuels et d'usine	4	926	5	100 %
Fédér. des fabricants de chaussures	Fédér. de la chaussure et du cuir	88	7.400	71	87 %
Fédér. des mines du Norrland	Fédér. des transports	29	3.000		
Fédér. des tannages	Fédér. unies	35	2.500	31	86 %
Fédér. du verre	Fédér. des travailleurs manuels et d'usine	29	3.000	26	87 %
Fédér. des brasseries	Fédér. des brasseries	discussions en cours			
Fédér. des mines de la Suède du Nord	Fédér. des transports		1.800		
Fédér. du bâtiment	Fédér. des travailleurs manuels et d'usines				

Fédérations ouvrières (L.O.)	Fédérations patronales (S.A.F.)	Nombre d'entreprises	Nombre d'ouvriers	Questionnaire	
				Nombre de formulaires renvoyés	Pourcentage
	Fédér. des travailleurs du commerce				
	Fédér. des travailleurs ruraux				
	Fédér. de la pierre				
	Fédér. des transports	533	15.269		
Fédér. de la mercerie	Fédér. de la mercerie	pas de conv.			
Fédér. des moulins	Fédér. de l'alimentation	37	1.375		
Fédér. des imprimeurs et lithograveurs	Fédér. des lithograveurs				
	Fédér. des métallurgistes	79	1.900	44	80 %
Fédér. des mines de la Suède centrale	Fédér. des mineurs	20	4.000	27	100 %
Fédér. des imprimeurs	Fédér. des typographes	220	4.300	69	61 %
Fédér. des industries mécaniques	Fédér. des métallurgistes				
	Fédér. des fondeurs	750	120.000	649	87 %
Fédér. des tuyaux	Fédér. des tuyaux	pas de conv.			
Fédér. des ind. chimiques Trollhätten	Fédér. des trav. manuels				
	Fédér. des métallurgistes	3	100	7	100 %
Fédér. des industries chocolatières	Fédér. de l'alimentation	39	4.000	34	97 %
Fédér. Trust de Grängesberg	Fédér. des mineurs	3	4.115	5	100 %
Fédér. des transports automobiles	Fédér. des transports automobiles	pas de conv.			
Fédér. des construct. automobiles	Fédér. des métallurgistes	340	5.300	82	46 %
Fédér. des pétroles	Fédér. des transports	15	900	8	53 %
Fédér. des vitriers	Fédér. des travailleurs manuels				
	Fédér. des industries du bois	22	140		
Fédér. des tourbières	Fédér. des tourbières	pas de conv.			
Fédér. des selliers et tapissiers	Fédér. des selliers et tapissiers	pas de conv.			
Fédér. des forges	Fédér. des métallurgistes	110	1.300	26	64 %
Fédér. des industries de pâte à papier	Fédér. des relieurs	70	3.343	36	57 %

l'entreprise. Ces résultats se sont légèrement améliorés depuis 1946, mais il reste encore beaucoup à faire.

Parallèlement à cette étude du comité de protection des travailleurs, S. A. F. entreprit au début de 1946, une enquête pour contrôler si les délégués à la protection, et les comités de sécurité avaient bien été désignés par les entreprises et quelles avaient été leurs activités. Des formulaires furent envoyés par S. A. F. aux organisations syndicales avec mission de les distribuer aux entreprises. Ils devaient être remplis par les délégués et renvoyés à S. A. F. après avoir été vérifiés par la direction de l'entreprise. Il y eut ainsi 2.542 réponses, soit 80 % des formulaires envoyés. Ce sont d'une part, le nombre des réponses, d'autre part, le pourcentage des réponses sur le nombre de formulaires envoyés, qui sont indiqués aux colonnes de droite du tableau. Ces renseignements permettent de donner une petite idée de l'intérêt porté dans chaque secteur, aux organismes locaux de sécurité.

Les résultats ont été les suivants : d'abord, le système de sécurité est mieux organisé dans les grandes entreprises (plus de 100 ouvriers) que dans les petites. Cela tient peut-être à la présence d'un comité de sécurité. D'autre part, et c'est le résultat le plus intéressant, la courbe des accidents du travail a baissé d'une façon sensible dans toutes les entreprises ayant adopté le système local de sécurité, et particulièrement dans les grandes entreprises.

L'enquête a de plus démontré que beaucoup de délégués n'avaient pas très bien compris le sens exact de l'organisation ni ce qu'on attendait d'eux exactement. Elle a eu ainsi pour résultat indirect de donner une impulsion nouvelle; des demandes de renseignements et de brochures ont été tranmises au comité de protection des travailleurs, et les fédérations se sont intéressées de plus près aux délégués à la protection élus dans les entreprises.

III. — DEVELOPPEMENT DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE EN DEHORS DU SECTEUR PRIVE

La question se posait, depuis un certain temps, de savoir s'il ne serait pas possible d'introduire un système de Démocratie industrielle dans certains services exploités par l'Etat. La création de comités de production dans les entreprises de la défense nationale en 1943 et la signature des accords de Saltsjöbaden en 1946, donna à cette question un regain d'actualité.

Cela posait cependant un grand nombre de difficultés. D'une part, l'employeur n'était pas dans ce cas, un particulier exploitant pour son propre compte, mais un fonctionnaire dirigeant un service public pour le compte de l'Etat. D'autre part, les obligations d'un employé de service public ne sont pas les mêmes vis-à-vis de ses supérieurs que celles d'un travailleur vis-à-vis d'un chef d'entreprise; les règlements de la hiérarchie administrative posent un certain nombre d'obligations supplémentaires. Dès lors, on pouvait se demander si la démocratie industrielle ne serait pas contraire aux principes de l'administration. Enfin, la plupart des employés des services publics étaient affiliés à des syndicats autres que ceux examinés précédemment, de sorte qu'il était impossible de reprendre les conventions d'août 1946.

Ces difficultés furent cependant aplanies lors de discussions qui eurent lieu entre les directions des *postes*, des *télégraphes*, des *chemins de fer*, des *ponts et chaussées*, de la *houille blanche* et les différentes fédérations d'employés des services publics. Elles aboutirent à un accord en date du 11 septembre 1947. L'accord est très fortement inspiré des conventions de Saltsjöbaden de 1946, et les suit dans toute la mesure du possible. Il est applicable à dater du 11 septembre 1947 et valable jusqu'au 31 décembre 1949. Il ne s'agit donc

pas d'une convention à durée indéterminée comme la Convention de collaboration; cependant pour que la convention prenne fin au 31 décembre 1949, il est nécessaire qu'une des parties donne un préavis 6 mois à l'avance, faute de quoi la convention se trouve reconduite pour deux années supplémentaires.

L'accord est signé : d'une part, par l'administration des postes, l'administration des télégraphes, l'administration des chemins de fer d'Etat, l'administration de la houille blanche, et, d'autre part, par le cartel des employés de chemins de fer, la fédération royale des employés de l'Etat, et T. C. O. Il ne donne que les grandes lignes des règles concernant l'introduction et l'activité de comités d'entreprises dans chacune de ces administrations. Des accords devront être passés entre les fédérations affiliées aux organisations syndicales, dont il vient d'être parlé, et la direction de l'administration intéressée. L'accord de septembre 1947 n'est donc qu'un accord préparatoire; des comités ne peuvent être introduits avant qu'une convention soit passée à l'échelon fédéral, pour chaque administration.

L'article I prévoit d'autre part, dans son dernier alinéa : « un accord plus précis intervient entre l'autorité compétente et l'organisation locale du personnel au sujet de l'introduction du comité d'entreprise ». Il est donc de plus nécessaire, pour qu'un comité d'entreprise fonctionne, que la section syndicale locale et le chef de service local se mettent d'accord à ce sujet. Il faut remarquer qu'il ne s'agit pas uniquement d'un accord d'introduction, mais aussi d'un accord déterminant d'une façon plus précise la structure et les attributions du comité.

Dans chaque administration centrale, est institué un comité central d'entreprise; il est prévu également des comités d'entreprise par district, section, ou autres secteurs de travail. Il existera ainsi toute une hiérarchie de comités à deux ou trois degrés : comités d'ateliers ou de services; comités de secteurs ou de districts, et au sommet de la hiérarchie, comité central de l'administration. Dans les ateliers ou services trop peu importants pour désigner des comités on se contentera de désigner des délégués d'entreprise.

Pour qu'un comité soit valablement introduit dans une entreprise, il est nécessaire que 50 % au moins du personnel de l'établissement ou du service appartiennent à l'une des organisations ayant signé l'accord. Ici encore, on a tenu à donner au comité d'entreprise un caractère exclusivement syndical.

Le comité d'entreprise des services publics est mixte : il se compose de délégués désignés par l'autorité administrative et de délégués élus par le personnel. La convention ne prévoit pas le nombre des délégués, ni la manière dont ils seront élus. Un accord doit intervenir à ce sujet entre l'organisation syndicale locale et le service compétent de l'administration.

Il est important de noter cependant que seuls prennent part aux élections les employés syndiqués dans les organisations dont il a été question. Cette obligation est corrélative de la règle des 50 %.

Il est d'autre part nécessaire, aux termes de la convention : 1° que le nombre des représentants du personnel ne dépasse en aucun cas sept; — 2° que l'administration désigne le même nombre de représentants que le personnel. Cette obligation n'existait pas dans la Convention de collaboration; — 3° enfin, chaque organisation devra se trouver représentée dans une certaine proportion, mais la question n'a pas été résolue d'une façon définitive au cours des discussions qui ont précédé la convention, et elle a été remise à plus tard.

Pour être délégué au comité, ou simple délégué d'entreprise, il faut avoir 21 ans accomplis. Les délégués du personnel doivent, de plus, avoir été employés au moins un an, dans le service ou l'entreprise (seuls sont exemptés de cette obligation d'un an de service ceux qui ont une fonction dans une organisation syndicale), avoir le sens des responsabilités, un bon jugement, et être bien informé des conditions de travail et de production dans l'administration.

Les délégués d'entreprise et représentants au comité sont tenus de ne pas divulguer ou utiliser les renseignements techniques ou économiques dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, et qu'ils savent secret professionnel ou pour lesquels l'administration a demandé le secret professionnel. Il s'agit, comme dans la Convention de colla-

boration, d'une responsabilité pour faute grave. Le texte de la convention ne prévoit pas de protection spéciale des délégués, contre des mesures vexatoires de la direction.

Les représentants des employés perdent leur mandat quand ils quittent leurs fonctions dans l'administration, ou quand ils cessent d'appartenir à l'organisation syndicale. La durée du mandat n'est pas prévue par la convention, et doit faire l'objet d'un accord spécial.

Le comité a pour président le chef de service responsable. Si ce chef de service est empêché, il doit désigner un de ses collaborateurs les plus élevés dans la hiérarchie pour le remplacer. Le comité désigne un vice-président pour les réunions où le président ne peut assister. Il choisit également un secrétaire. Si les délégués sont d'accord à ce sujet, on peut choisir pour secrétaire une personne étrangère au comité.

Il doit être tenu au moins une réunion ordinaire par trimestre, mais il est toujours possible de prévoir des réunions plus fréquentes. Les réunions extraordinaires ont lieu à la demande d'une des parties, chaque fois que l'urgence et l'importance d'une affaire ne permettent pas d'attendre la réunion ordinaire suivante. Elles ont lieu aussitôt que cela est possible, compte tenu de l'urgence de l'affaire à examiner.

Au plus tard, sept jours avant la réunion ordinaire, le président doit envoyer à tous les membres du comité, une convocation écrite et un ordre du jour de la réunion. L'ordre du jour peut être complété par des questions écrites soumises au président, au plus tard trois jours avant la réunion. Le comité a, d'autre part, toujours la possibilité d'examiner des questions en dehors de l'ordre du jour, si tous les membres en décident ainsi.

A la suite de chaque réunion, un procès-verbal est rédigé, et un exemplaire au moins est remis à chacune des parties. Tous les détails relatifs au procès-verbal et à la procédure doivent faire l'objet d'un accord entre les parties.

Les membres du comité reçoivent, en plus de leur traitement une indemnité pour les réunions. Cette indemnité est déterminée d'après les règlements administratifs en vigueur dans le service envisagé.

Le comité d'entreprise est un organisme d'information et de conseil. Ses décisions ne lient aucunement la direction du service. Il a notamment pour mission, aux termes de l'article II, « de maintenir un contact permanent entre l'entreprise et le personnel, en vue de parvenir à l'efficacité optimum, dans les services rendus à la collectivité; — d'organiser le contrôle de l'activité économique, des conditions de la technique, et des résultats de l'exploitation; — de favoriser la formation professionnelle du personnel; — de coopérer à une amélioration des conditions de travail et d'exploitation dans l'entreprise. — Les mêmes règles sont applicables aux délégués d'entreprise. »

1° Le premier rôle du comité consiste à permettre une coopération du personnel à l'amélioration technique, à la rationalisation et au développement de l'exploitation. Pour cela, l'administration est tenue de lui fournir des comptes rendus réguliers sur tout ce qui concerne la marche du service ou de l'entreprise, ainsi que toutes les modifications importantes de la production, de l'exploitation, des conditions de travail, et de l'organisation technique de la production. Cette obligation n'existe que dans la mesure où leur divulgation n'est pas susceptible de préjudicier à l'entreprise. Le comité doit se prononcer immédiatement sur les questions qui lui sont soumises. En principe le compte rendu dont il vient d'être question doit avoir lieu tous les trois mois, lors des réunions ordinaires. — D'autre part, le comité est tenu d'examiner toutes les propositions sur des améliorations des moyens de travail ou d'exploitation, qui lui sont soumises par un employé. Il ne s'agit que des propositions techniques. Le comité et les membres du comité peuvent également faire des propositions à la direction. Le comité, enfin, juge si la proposition faite mérite une indemnité au cas où elle serait utilisée. L'auteur de la proposition doit être tenu au courant de l'examen de sa proposition et des mesures qui sont prises à ce sujet. Les propositions doivent, avant d'être examinées par le comité, être remises par l'employé, soit directement au président, soit à un des délégués qui les transmettra au président.

2° Le second rôle du comité consiste à informer le personnel, dans la limite où cela n'est pas préjudiciable à l'administration. Le comité reçoit dans ce but des informations relatives aux conditions économiques de l'entreprise, aux résultats de l'exploitation et à la répartition des frais généraux.

3° Son troisième rôle est d'assurer une bonne marche de l'entreprise et de bons rapports entre le personnel et la direction. Il doit assurer une bonne utilisation de la main-d'œuvre et du matériel. Il doit assurer le bon ordre du travail et s'efforcer d'apaiser les oppositions d'intérêt préjudiciables à une bonne exploitation.

Il incombe dans ce sens au comité de veiller « à ce que les conditions exigées pour accéder à un emploi administratif soient en rapport avec les fonctions à remplir ». Le comité a donc son mot à dire dans la fixation des programmes des concours d'admission dans l'administration.

4° « En matière de sécurité et d'hygiène du travail, le comité doit, en liaison avec les délégués à la protection, et le comité de sécurité, coopérer à une amélioration du service de sécurité et de l'hygiène de l'administration. Il doit en particulier veiller au confort des locaux de travail, au logement du personnel, et à toutes les questions semblables. »

5° En matière de formation professionnelle, il doit veiller à ce que le personnel nouvellement recruté soit correctement et complètement instruit. Il doit notamment se prononcer sur le programme de formation et les plans d'études avant qu'ils ne soient établis.

Il ne peut en aucun cas, entrer dans ses attributions, d'examiner des questions de salaires ou de conventions collectives de travail. Ces questions restent de la compétence exclusive des organismes syndicaux.

Il est, d'autre part, expressément stipulé que le comité ne peut pas examiner des questions relatives à l'avancement du personnel. Dans le cas où il existe un conseil du tableau d'avancement, la question reste exclusivement de la compétence de cet organisme; dans les entreprises où n'existe pas d'organisme semblable, la question de son introduction ne peut être

examinée que par la direction de l'administration et l'organisation compétente du personnel.

Le comité central a plus spécialement pour mission de coordonner et d'encourager l'activité des comités d'entreprise des services qui dépendent de la direction à laquelle il est attaché. Il n'est pas prévu qu'il puisse servir d'organisme de recours en cas de désaccord entre un comité d'entreprise et les autorités administratives correspondantes.

CHAPITRE II

APPLICATION PRATIQUE DES ACCORDS SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE A L'INTÉRIEUR DES INDUSTRIES

Une étude de l'application pratique des règles introduites par les deux conventions du 30 août 1946 est encore assez difficile à l'heure actuelle. Nous avons vu dans le chapitre précédent, que les comités d'entreprise étaient relativement peu répandus dans l'industrie suédoise. Parmi les comités introduits, la majeure partie en est encore à ses débuts; comme les réunions ordinaires ont lieu à la cadence d'une tous les trois mois, il y a eu, au plus, une réunion constitutive, et quelquefois une deuxième réunion, de sorte qu'il est assez difficile de se faire une opinion exacte de la marche du comité.

Nous avons, pour cette étude, choisi une branche où la Convention de collaboration a été acceptée de très bonne heure. Il s'agit de l'industrie de la chaussure. Les deux fédérations ouvrières pour les industries de la chaussure sont respectivement les fédérations unies (groupement du cuir) et la fédération des industries du cuir et de la chaussure. Du côté patronal, les fédérations intéressées sont la fédération de la chaussure et la fédération du tannage. Au sujet des comités d'entreprise, les conventions ont été passées, le 1er janvier 1947 pour le groupement du cuir des fédérations unies, le 12 mars 1947 pour la fédération de la chaussure et du cuir. Ces deux conventions fédérales se situent parmi les premières qui aient été passées.

D'autre part, nous avons choisi des entreprises où la Démocratie industrielle était en application avant la mise en vigueur des conventions de Saltsjöbaden : il s'agit de ces *samarbets kommitéer,* de ces « comités de collaboration » introduits spontanément dans les entreprises par un employeur aux idées sociales généreuses, ou par un groupement syndical particulièrement actif. Au sein de ces entreprises, les comités de Saltsjöbaden n'ont été que la continuation d'autres comités. Il existait déjà une tradition, des expériences, une méthode de travail; les délégués ouvriers étaient déjà formés; la direction déjà accoutumée à collaborer avec un comité. Les tâtonnements du début ont été évités, et il est plus facile de dégager des conclusions.

I. — KONCERN GYLLENE-GRIPEN

Gyllene-Gripen est un cartel des fabriques de chaussures des environs de Malmö, fondé en 1930. Il réunit les entreprises suivantes :

— Fabrique de cuir de Malmö, société anonyme au capital de 250.000 couronnes, fondée en 1897; 625 ouvriers en 1946. C'est l'entreprise la plus importante, par laquelle la concentration a été opérée.

— Fabrique de chaussures de Malmö, société anonyme; 173 ouvriers en 1946.

— Fabrique de chaussures d'Eslöv, société anonyme; 132 ouvriers en 1946.

— Chaussures Herkules, société anonyme; 70 ouvriers en 1946.

Le capital du cartel est actuellement de 18,5 millions de couronnes. L'organisation centrale comprend : un directeur général, un chef du service des ventes, un chef du service des achats, et un chef du service de la réclame.

Chaque entreprise conserve ses actions distinctes; il existe un directeur dans chaque fabrique responsable pour tous les services, à l'exception des achats, des ventes et de la réclame. La fabrique de cuir de Malmö et la fabrique de chaussures de

Malmö sont plus intimement liées : elles ont des services financiers et des services techniques communs.

Au point de vue répartition des tâches, la fabrique de cuir de Malmö fait du tannage et de la fabrication de chaussures; les fabriques de chaussures de Malmö et d'Eslöv ne s'occupent que de fabrication de chaussures. Quant à la société Herkules, elles s'occupe de ventes au détail. Les ventes en gros sont assurées par les services centraux de Gyllene-Gripen.

Les services sociaux de Gyllene-Gripen sont remarquablement bien organisés. Une « conseillère du personnel » adjointe au chef du personnel de la fabrique de cuir dirige tous les services sociaux, les services d'hygiène et les services médicaux. Il existe une caisse de pensions et une caisse-maladie — abolument facultatives, les travailleurs étant libres de s'adresser à la caisse de leur choix (1). Le personnel a à sa disposition, cantines, salles de douches, pour se laver après le travail, etc.

Au début de 1945, des comités de collaboration (samarbets kommitéer) ont été introduits dans chacune des entreprises de Gyllene-Gripen. Les règles relatives à ces comités étaient extrêmement floues. Il était seulement prévu qu'ils étaient composés de représentants de la direction, des cadres, des employés et des travailleurs; qu'ils se réunissaient une fois au moins par trimestre; et qu'ils étaient chargés d'assurer une coopération entre la direction et le personnel, notamment en matière d'amélioration technique de la production.

Il fut établi deux comités à la fabrique de cuir de Malmö (un pour le tannage et un pour la chaussure) et un pour chacune des autres entreprises : chaussures de Malmö, chaussures d'Eslöv, chaussures Herkules.

1. La sécurité sociale n'est pas encore réglementée en Suède d'une façon complète. Il existe depuis 1945 une retraite des vieux payée par l'Etat à tous les Suédois dans l'impossibilité de travailler par suite de vieillesse (67 ans) ou d'invalidité. Cette pension s'élève à 1.000 couronnes par an; 1.600 pour les personnes mariées. Elle est notoirement insuffisante pour vivre (minimum vital 5.000). Aussi les caisses privées continuent-elles à fonctionner. En matière d'assurance-maladie, il n'existe qu'un système de caisse privée facultative, mais un projet de loi sur l'assurance obligatoire aux caisses d'Etat est sur le point d'aboutir. Les versements pour la retraite ont lieu sous forme de supplément d'impôt.

Chaque comité de collaboration était présidé personnellement par le directeur général du Cartel. La délégation patronale se composait du chef d'entreprise, vice-président; du chef des services financiers de l'entreprise, secrétaire de droit; du chef du personnel et d'un autre membre : soit en tout cinq membres.

La délégation employée se composait d'un représentant des employés proprement dits et de deux représentants des cadres. La délégation des ouvriers de 5 représentants choisis par les organisations syndicales locales.

Ces comités débutèrent très modestement : les ouvriers et les syndicats locaux étaient inquiets, se demandant où on allait; la proposition de la direction fut acceptée avec réticence. Mais la confiance vint peu à peu, et les activités se développèrent. Elles se cantonnèrent surtout d'une part dans le domaine des propositions ouvrières que les comités étaient chargés d'apprécier, d'autre part dans le domaine de l'information. Les comités recevaient régulièrement des informations de la direction pour tout ce qui concernait les conditions de l'exploitation et les changements pouvant survenir dans les méthodes de travail; ils devaient ensuite à leur tour les communiquer au personnel.

Lorsqu'après l'acceptation fédérale de la Convention de collaboration les comités d'entreprise devinrent applicables à Gyllene-Gripen, les modifications suivantes furent apportées au système conformément aux dispositions de cette convention :

Trois des entreprises désignées plus haut seulement possèdent un comité d'entreprise. La Société Herkules qui comprend surtout des employés, et où l'introduction d'un comité d'entreprise présentait quelques difficultés, a conservé son ancien comité de collaboration. Par ailleurs, la fabrique de cuir de Malmö a donné naissance à deux comités d'entreprise, un accord ayant considéré la tannerie et la fabrique de chaussures dépendant de cette fabrique, comme deux entreprises distinctes au sein de la convention.

Voici à titre d'exemple la composition de deux des comités de Gyllene-Gripen :

Fabrique de cuir de Malmô : Comité de la tannerie. 13 membres.

Représentants	de la direction	5
«	des employés et cadres	3
«	des ouvriers	5
	Total	13

Fabrique de cuir de Malmô : Comité de l'usine de chaussures. 15 membres.

Représentants	de la direction	5
«	des employés et cadres	3
«	des ouvriers	7
	Total	15

De plus, la conseillère du personnel, dont il a été parlé plus haut, assiste à titre consultatif à toutes les réunions. La présidence est toujours assurée par le directeur général.

Conformément aux dispositions de la convention, les réunions ordinaires ont lieu quatre fois par an. Il n'a pas semblé nécessaire de prévoir des réunions plus fréquentes. Il est en outre tenu des réunions secrètes, non suivies de procès-verbal.

Depuis la création des comités de collaboration, puis des comités d'entreprise, chaque comité a eu une dizaine de réunions. On s'est attaché à maintenir une continuité des travaux de chacun de ces comités successifs, de sorte que, pratiquement, il n'y a pas eu de changement important, lors de l'introduction des comités d'entreprise.

Les principales questions examinées ont été les suivantes : mission des comités; — propositions ouvrières; — cours et conférences; — brochures d'entreprise et journal du personnel, — visites d'étude dans les usines; — activités de la caisse d'épargne de l'entreprise; — questions d'ordre et de discipline; — coopération du personnel; — instabilité du personnel; — assurance collective contre les accidents; — compte rendu pour le personnel; — service de sécurité et brochure sur les accidents; — rationnement de l'électricité.

Il nous a été possible, grâce à l'amabilité de la direction de la fabrique de cuir de Malmö, d'avoir confidentiellement connaissance de procès-verbaux de réunions. Nous ne sommes auto-

risés qu'à donner un aperçu sommaire d'une réunion à titre d'exemple. Il s'agit d'une réunion du comité de la chaussure.

§ 1 — Ouverture de la réunion.
§ 2 et 3 — Compte rendu de la séance précédente.
§ 4 — Présentation du rapport des activités de l'entreprise pendant l'année précédente.
§ 5 — Discussion sur l'attribution d'un prix à une des équipes sportives de l'entreprise.
§ 6 — Rapport du directeur général sur l'instabilité du personnel, particulièrement du personnel féminin, et discussion sur les moyens à utiliser pour éviter semblable instabilité à l'avenir.
§ 7 — Discussion sur des modifications à apporter au système des amendes en matière d'infraction à la réglementation du travail.
§ 8 — Examen de trois propositions ouvrières, notamment celle d'un chauffeur de l'entreprise qui demande une simplification dans les formalités des envois et réceptions de colis, pour éviter des pertes de temps à la gare. Le directeur promet de tenir compte des remarques.
§ 9 — Discussion sur l'organisation de visites dans les diverses fabriques, et d'échange de groupes d'étude. La question est posée d'une rémunération pendant le temps de ces visites d'étude.
§ 10 — Activités de la caisse d'épargne de l'entreprise. Peut-on par convention exiger une épargne obligatoire pour les jeunes travailleurs de l'entreprise ? Dans quelle mesure les capitaux échappent-ils aux risques de l'entreprise ?
§ 11 — Préparation d'un cours sur le tannage; les représentants sont d'accord pour le faire en coopération avec la fédération du tannage.
§ 12 — Organisation de la propagande pour l'épargne du matériel.
§ 13 — Clôture de la réunion.

Malgré des interventions répétées des divers membres du comité, la réunion est incontestablement marquée par la très forte personnalité du directeur général.

Parallèlement au rapport des activités de l'entreprise fait en comité, la direction générale de Gyllene-Gripen publie chaque année un compte rendu des activités de chacune des quatre entreprises du cartel, sous forme d'une luxueuse brochure remise à chaque travailleur. On y trouve notamment, sous forme de tableaux et graphiques : un exposé des résultats comptables de l'année et de la répartition des bénéfices; — un résumé du bilan; — des renseignements relatifs à l'évolution

de la main-d'œuvre; — des renseignements comparés relatifs à l'évolution des divers salaires et à l'index du coût de la vie; — un exposé des résultats de la production avec des remarques sur l'incidence de la spécialisation des tâches et les conditions du marché; — un compte rendu des problèmes d'actualité et des réalisations projetées.

Depuis leur création les comités du cartel Gyllene-Gripen ont à leur actif, les réalisations suivantes :

1° L'organisation des études de temps et de mouvements; une propagande habile a en particulier mis en relief la solidarité existant entre tous les travailleurs de l'entreprise, et une étude minutieuse du processus de production a donné conscience à chacun de l'importance de son travail.

2° La création d'un journal d'entreprise : *Le bout de cuir.* Ce journal mensuel donne des nouvelles du personnel et de l'entreprise; il y est publié des articles techniques, économiques, artistiques, sportifs, ainsi que des conseils culinaires. Le niveau est assez élevé. Il est distribué à tous les travailleurs de l'entreprise.

3° La publication d'une brochure : *Gyllene-Gripen et toi,* remise à tous les nouveaux ouvriers embauchés et aux apprentis. La brochure donne tous les renseignements utiles sur la constitution et l'organisation du Cartel, les noms des chefs responsables, l'évolution de la production, des salaires et de l'emploi de main-d'œuvre depuis les origines du cartel, des renseignements sur les heures de travail, les congés, les cantines, les organisations sanitaires, une explication du mécanisme des caisses de retraite, de maladie et les secours sociaux. Elle donne des conseils en matière d'hygiène et de protection, de propositions à soumettre au comité d'entreprise, etc.

4° L'organisation de cours et de conférences, de visites dans les usines similaires, de fêtes et soirées ouvrières pour le personnel et les familles.

Il a de plus examiné un grand nombre de suggestions dont beaucoup ont été acceptées et ont rendu de très grands services. Les comités d'entreprise sont en général bien considérés, aussi bien de la part de la direction que du côté ouvrier.

M. W. Bahrke, directeur général de Gyllene-Gripen, qui a toujours montré beaucoup d'audace en matière sociale, semble attendre beaucoup de ces comités. Il déclarait à la fin de 1946 : « Il est important, avant toute chose, d'avoir des échanges de vue impartiaux, et cela dépend en grande partie de la direction. Il se peut que les ouvriers soient méfiants, et c'est bien naturel, presque héréditaire chez eux; mais il faut faire disparaître ce sentiment de méfiance; il faut savoir être psychologue. De bons contacts sont toujours susceptibles de donner de bons résultats [...] Il faut être loyal. »

L'avis des cadres est tout aussi optimiste : M. Jönson, contremaître, déclarait un jour au cours d'un interview :

> Avec le peuple, lorsqu'on sait s'y prendre, on rencontre toujours beaucoup de bonnes volontés. Il m'est facile de m'entendre avec mes subordonnés; il me suffit de faire appel à la raison chaque fois que cela est nécessaire. Il est impossible de travailler avec l'opposition, facile au contraire de travailler avec la confiance. [...] Les cadres ne veulent pas une discipline de fer qui diminuerait leur prestige. S'il y a de justes motifs de plaintes, ils doivent être faits au sein du comité, mais franchement, sans détours. De toute façon, le comité doit s'efforcer d'éviter des choses qui ne sont pas nettes.

Quand à M. John Rosborg, président de la fédération du cuir et de la chaussure, membre d'un des comités de Gyllene-Gripen, il estime que le rôle des comités ira sans cesse en se développant, mais que, pour l'instant, la majorité des ouvriers ne sont pas encore suffisamment formés. Le travail des syndicats, comme celui des comités eux-mêmes, doit être de pousser cette formation au maximum, et cela, avec l'appui de la direction. Les réalisations les plus remarquables du comité ont été à son avis : la bonne entente des ouvriers avec les cadres, notamment les contremaîtres; l'encouragement des propositions ouvrières en matière d'amélioration, dont plusieurs ont été récompensées, et les résultats obtenus en matière de rationalisation (1).

1. Les déclarations qui précèdent ont été enregistrées par M. Georg Arninge au cours d'une enquête faite sur la Démocratie industrielle aux Etablissements Gyllene-Gripen (*Företagsdemokrati*).

Les comités de Gyllene-Gripen sont considérés, non seulement dans la branche de la chaussure, mais dans d'autres industries, comme tout à fait remarquables. De nombreuses demandes de renseignements leur parviennent d'entreprises cherchant à introduire chez elles un système de Démocratie industrielle, et l'équipement démocratique et social du cartel est souvent cité en exemple dans les revues syndicales.

II. — FABRIQUE DE CHAUSSURES KRONAN A ÖREBRO

L'entreprise dont nous proposons l'étude maintenant, est une entreprise simple, non concentrée, de petite dimension. Située à Örebro, dans le centre de la Suède, elle emploie 150 ouvriers seulement. Elle possède, outre l'usine principale, une petite succursale à Lindesberg.

1. Le comité de collaboration.

La Démocratie industrielle commença, dans cette entreprise, par la possibilité donnée aux ouvriers d'envoyer des représentants au conseil d'administration. Puis, à la suite de discussions entreprises entre le syndicat local et la direction, il fut décidé d'introduire un comité de collaboration.

La première réunion constitutive de ce comité eut lieu le 30 août 1945. Le comité de collaboration se composait de : 3 délégués de la direction : le directeur et deux chefs de service; — 10 délégués ouvriers parmi lesquels les 5 ouvriers délégués au conseil d'administration, et 5 représentants pour les différents services de l'entreprise.

Les prérogatives du comité sont toujours restées imprécises; on tenait à utiliser l'expérience au maximum, pour laisser à l'activté des délégués la plus grande possibilité de développement. On apprend, en tous cas, plus dans les procès-verbaux de réunions que dans les statuts, de sorte qu'il nous a semblé préférable d'étudier plus spécialement les questions qui ont

retenu l'attention du comité au cours des différentes réunions. Ces questions ont été les suivantes :

1° *Création d'un fonds de retraite pour les travailleurs de l'entreprise.* La question a fait l'objet de plusieurs examens au cours de réunions successives et de rapports de commission. Finalement la caisse des retraites est instituée, et la direction de la fabrique y dépose 50.000 couronnes, comme elle l'avait promis au comité.

2° *Amélioration du confort dans le travail.* Le comité a à ce sujet, examiné une quantité de détails trop techniques et trop fragmentaires pour pouvoir être rapportés ici avec intérêt. Il s'agissait d'améliorer les conditions de travail du personnel dans les ateliers.

3° *Développement de l'instruction et de l'information.* Ces questions reviennent sans cesse en discussion devant le comité, et la direction insiste toujours sur leur grande importance. Le comité a organisé notamment des cours d'étude avec visite des services intéressés; il a été prévu que pendant ces cours et visites les ouvriers toucheraient leur salaire normal. Les procès-verbaux des séances ultérieures indiquent que les résultats obtenus ont été remarquables. L'apprentissage a fait également l'objet de nombreuses discussions et a été organisé scientifiquement.

4° *Rationalisation et étude du travail.* Le comité a eu, au début, à soutenir des luttes assez dures contre les ouvriers qui ont souvent réagi violemment; ce n'est qu'à force de patience qu'on parvint à réhabiliter une méthode, avantageuse pour les ouvriers comme pour le chef d'entreprise, si l'on veut envisager le fond des choses, mais qui avait été discréditée par les mesures prises par certains industriels. Le comité s'est intéressé tout spécialement à l'aspect psychologique de la question. Il est arrivé d'autre part, à obtenir que l'on instruise tout spécialement deux délégués ouvriers, un homme et une femme, pour les mettre au courant de la technique de l'étude du travail, et aider par la suite leurs camarades dans leurs appréciations personnelles.

5° *Propositions ouvrières en matière d'amélioration.* La direction de l'entreprise a récompensé plusieurs propositions intéressantes qui lui ont été transmises par le comité, en matière de méthodes de travail de fabrication et de rationalisation. Le comité a par ailleurs fait apposer les affiches suivantes : « Avez-vous une bonne idée ? Faites-en part à votre camarade délégué au comité de collaboration. Elle sera examinée par le comité puis transmise à la direction avec votre nom. Les bonnes propositions seront récompensées. »

6° *Examen des comptes rendus faits par la direction.* La direction a fourni au comité une information assez régulière en matière de rationalisation, d'emploi de la main-d'œuvre... Le comité a été amené à examiner très attentivement les statistiques de vente, d'achat, de rendement du travail.

Le comité de collaboration a, d'autre part, eu des discussions concernant la meilleure époque de congé pour les ouvriers; il a envisagé la question de la musique pendant le travail, par radio ou disques. Il a organisé une séance de gymnastique obligatoire pour le personnel féminin, tous les jours, dix minutes avant de commencer le travail. Il a prévu des visites organisées des usines; convenu de cours organisés par la fédération des industries suédoises (S. I. F.). Il a même décidé le voyage effectué en Amérique, aux frais de l'usine, d'un employé des cadres, chargé de s'informer sur la technique professionnelle et les écoles pratiques dans l'industrie de la chaussure.

Une réunion d'information pour l'ensemble du personnel a été organisée au printemps 1946. Il y eut des rapports du directeur, du chargé de mission en Amérique, et du président de la section syndicale ouvrière. Puis la réunion se termina par une soirée avec chants, scènes et finalement danses. Chaque année, une semblable réunion est organisée.

Le compte rendu qui fut remis à l'occasion de cette séance à tous les ouvriers de l'entreprise est particulièrement remarquable : on y trouve, outre les résultats de clôture des écritures comptables, des renseignements sur la production pendant l'exercice écoulé, ainsi qu'une série de graphiques sur les prix de revient, statistiques de ventes, heures de travail. Suivent des renseignements sur l'activité du comité, la rationalisation, et les vues d'avenir. Le personnel est enfin invité à faire connaître ses désirs, et à faire des propositions sur les modifications projetées.

2. Le comité d'entreprise.

La mise en application de la convention de 1946 après acceptation de la fédération de la chaussure et du cuir, au début de 1947, apporta un bouleversement assez considérable dans la constitution du comité des usines Kronan, qui prit nom, désormais, de « comité d'entreprise », ainsi que dans ses méthodes de travail. On s'efforça néanmoins de se rapprocher le plus possible de la ligne suivie par les anciens comités de collaboration. Cela amena notamment à apporter quelques

modifications à la Convention de collaboration, par accord local. Il n'est plus parlé, enfin, de la délégation au conseil d'administration, qui n'a jamais été très efficace. Le comité se compose désormais de 13 représentants : 4 représentants de la direction; — 3, des employés et cadres; — 6, des ouvriers.

L'établissement de Lindesberg qui comprend moins de 25 ouvriers n'a pas de comité, mais désigne deux délégués d'entreprise qui ont les mêmes attributions que les membres du comité.

La grosse modification est la représentation employée séparée. Dans les précédents comités, les employés prenaient part aux élections, en commun avec les ouvriers, mais ils n'avaient pas de représentants propres. Les délégués ouvriers représentent chacun un des 5 services de l'entreprise, et le sixième délégué est obligatoirement le président du club syndical de l'entreprise.

La présidence du comité est actuellement assurée par M. Larsson, directeur de l'entreprise. Les séances ordinaires ont lieu tous les mois, un accord particulier ayant eu lieu à ce sujet, à l'exception toutefois des mois de juin, juillet et décembre, considérés comme mois de vacances, à activité réduite pour l'entreprise. Cette fréquence plus grande des réunions est une innovation extrêmement intéressante qui a permis au comité une activité plus grande et surtout plus suivie. Les réunions extraordinaires ont lieu à la demande d'une partie, comme le prévoit la Convention de collaboration. Conformément à cette même convention, une convocation, accompagnée d'un extrait de l'ordre du jour, doit être envoyée par le directeur-président, trois jours au moins avant la réunion.

A l'issue de chaque réunion, il est rédigé un procès-verbal, approuvé par une personne spécialement désignée à cet effet. Chaque membre du comité reçoit une copie de ce procès-verbal, qui est de plus placardé dans les lieux de réunion d'ouvriers. C'est là une innovation considérable. Toutes les entreprises prennent en général grand soin à donner un caractère secret aux réunions et aux procès-verbaux qui en résultent. L'avis du directeur Larsson, à ce sujet, est qu'il faut intéresser le plus grand nombre possible de gens au travail du comité, et

pour cela, commencer par informer le personnel de ce qui s'y passe. Si d'aventure une discussion se présente d'une nature telle qu'il serait dommageable de la publier, il demeure toujours possible de ne pas la faire figurer au procès-verbal. Semblable cas ne s'est d'ailleurs encore jamais présenté. Le procès-verbal est considéré comme semi-officiel : des copies en sont envoyées à la fédération patronale de la chaussure, à la fédération ouvrière du cuir et de la chaussure, au périodique *Les travailleurs de l'habillement,* aux membres du comité d'étude de la chaussure. La direction estimant que l'entreprise était une des premières à réaliser pleinement la Démocratie industrielle, elle se devait de faire profiter les autres de ses expériences.

Alors que la convention prévoit simplement qu'une personne faisant partie de l'entreprise peut être appelée à siéger au comité à titre d'expert, et que les membres du comité peuvent se mettre d'accord pour convoquer une personne étrangère à l'entreprise, un accord spécial prévoit, aux usines Kronan, que tout ouvrier de l'entreprise peut assister à la réunion comme auditeur, à la condition d'en adresser la demande au président. L'autorisation est accordée dans la limite des possibilités; il est des réunions secrètes où l'on peut n'admettre aucun auditeur. Il est cependant intéressant de noter que le principe de la publicité est admis. Il est même prévu que les auditeurs auront la possibilité de prendre la parole à la condition d'en solliciter l'autorisation. En fait, les ouvriers ont jusqu'à présent très peu utilisé cette faculté qui leur est offerte d'assister aux réunions du comité.

Pour toutes les autres questions, les règles suivies sont celles de la convention du 30 août 1946.

Les activités du comité ont été en grande partie les mêmes que celles du précédent comité de collaboration : amélioration du confort dans le travail; — développement de l'instruction et de l'information; — rationalisation et étude du travail; — propositions ouvrières d'améliorations, etc. La tradition de la réunion annuelle d'information, suivie d'une fête du personnel, et la publication d'un compte rendu remis à chacun des ouvriers et employés de l'entreprise, ont été conservées.

Les résultats en matière de proposition ouvrière d'améliorations n'ont pas été jusqu'à présent très satisfaisants; il y a trop d'hésitation chez les ouvriers. Le comité a compris qu'il fallait tout d'abord vaincre la timidité ouvrière par la propagande, et a pris des mesures dans ce sens. Il y a cependant eu jusqu'à présent deux suggestions retenues et récompensées.

L'étude des temps et des mouvements a donné par contre des résultats bien meilleurs. Grâce au comité il a été possible d'atteindre les travailleurs et de leur donner des renseignements objectifs et précis. Le comité a pris l'initiative de former un délégué et une déléguée à l'étude du travail. Les ouvriers ont en général compris qu'il était de leur intérêt d'appliquer scrupuleusement le système, et on est arrivé à ce qu'un ouvrier demande, par lui-même, une étude de ses mouvements.

Malgré la disposition de la convention de Collaboration excluant de la compétence des comités toutes les questions de rémunérations et de salaires, le comité a estimé qu'on ne pouvait pas l'empêcher d'examiner indirectement la question de la rémunération des travailleurs à propos des mesures de rationalisation.

Etant donné la publicité des procès-verbaux de séance, il nous est possible de donner ici, à titre d'exemple, la traduction d'un des procès verbaux, qui nous ont été aimablement transmis par la direction des usines Kronan.

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DE LA SOCIÉTÉ DES USINES KRONAN, A ÖREBRO, LE 30 OCTOBRE 1947.

ARTICLE 80

Ouverture de la réunion et choix des signataires du procès-verbal. — La réunion est ouverte par le président, M. Arthur Larsson, qui souhaite la bienvenue à tous. Sont ensuite élus signataires du procès-verbal : MM. Nils Jander, Uno Ekström et John Vallin.

ARTICLE 81

Informations relatives aux salaires et à la production. — La direction de l'entreprise annonce que le nombre des ouvriers est passé de 111 au 31 décembre 1945 à 89 au 30 octobre 1947, bien que la production soit légèrement plus élevée qu'en 1945. Le nombre de paires de chaussures par ouvrier et par jour s'est accru d'une unité.

Le coût-travail par paire s'est légèrement élevé depuis 1945.

Les salaires à la tâche et au temps ont légèrement monté aussi. Le temps de travail à la tâche est environ de 72 % du temps total de travail. Dans tout ce qui précède, les apprentis sont comptés.

Le comité est de plus informé que les statistiques sur ces questions se trouvent à la disposition du personnel dans les bureaux de la direction.

ARTICLE 82

Contrôle des prix. — M. Perman fait un compte rendu du contrôle des prix sur les chaussures. Le contrôle se base sur un accord de 1943 entre le comité de contrôle des prix et la fédération patronale de la chaussure. D'après cet accord, 30 % de la production doivent consister en chaussures estampillées « P » (prix contrôlé) tandis que 70 % ont des prix déterminés par les fabricants. Même pour ces 70 % il existe d'ailleurs des règles convenues de calcul des prix. Il en résulte que les fabricants de chaussures de qualité vendent souvent les chaussures « P » avec perte, et les fabricants de chaussures bon marché se trouvent favorisés. Malgré cette injustice notoire, la fédération de la chaussure a accepté l'accord, d'une part parce que l'obligation de production « P » était limitée à 30 %, d'autre part parce que la convention apportait un mécanisme compensateur.

Depuis 1943, le contrôle des prix n'a cessé de s'étendre. Le comité du contrôle des prix a peu à peu obligé les fabricants à accroître la production « P »; il a supprimé la compensation et a mis en liaison la production « P » et la répartition des prix. Il en est résulté une aggravation de la situation de la chaussure de qualité.

L'entreprise se voit obligée de réduire la production de spécialités « Mastercord et Masterhand » quoique ces articles soient très demandés, que toute l'organisation soit prévue pour la fabrication de cet article, et qu'ils constituent une incontestable réussite professionnelle de la part des ouvriers. Ce système mauvais et injuste du contrôle des prix nous a empêchés de nous spécialiser complètement, et nous a obligés à mettre le prix de nos spécialités plus haut qu'il n'aurait été en cas de libre établissement des prix. Notre politique a en effet toujours été d'améliorer nos produits et de les vendre meilleur marché, pour que les consommateurs aient un pouvoir d'achat élevé. Un contrôle des prix déplorable nous empêche désormais de le faire.

Le contrôle des prix est de nouveau en guerre contre la chaussure de qualité. Il veut accroître le pourcentage de chaussures « P » et invoque comme motif une recherche de rentabilité mauvaise et trompeuse.

La chaussure a été particulièrement éprouvée par le contrôle des prix.

M. Axel Vallin rappelle que la direction avait montré précédemment au comité qu'une « licence P » serait sans doute à même de résoudre cette question de spécialisation. M. Perman répond que la direction estime inutiles des discussions avec le contrôle des prix à ce sujet, vu que des licences n'ont été accordées par le comité que pour des fabrications du niveau de la

qualité « P » ou au-dessus. Jusqu'à présent les discussions au sujet de Reos et Lindberg ont été sans résultat. Il souhaite que le comité modifie son point de vue dans l'avenir.

ARTICLE 83

Cours. — Le comité d'entreprise est invité à un cours sur l'entreprise. M. Jander insiste sur l'utilité pour les délégués d'être au courant du fonctionnement administratif de l'entreprise. M. John Vallin estime le cours excellent et demande qu'on y invite les ouvriers. M. Sten Andersson estime la proposition excellente et partage l'idée de M. Vallin. Il est décidé de désigner deux personnes chargées de prendre contact avec le personnel pour le cours. Furent désignés : Mme Rosa Karmbo et M. Gunnar Björk.

M. Jander est désigné comme directeur du cours.

M. Jander annonce par ailleurs que deux cercles d'étude d'anglais sont organisés pour les employés, sous la direction de M. Sven-Erik Nilson. De semblables cours seront institués l'année prochaine, s'ils rencontrent un intérêt suffisant dans le personnel.

ARTICLE 84

Mesures destinées à épargner les matières premières. — M. Perman annonce que la situation matérielle pour l'année suivante est inquiétante. On s'attend à une réduction des arrivées de cuir de veau; il faudra de plus diminuer les importations de cuir de dessus à cause de la situation en devises du pays. De semblables difficultés sont attendues dans d'autres articles importants. La conférence qui a eu lieu entre la direction de l'entreprise et la section des coupeurs a donné de très bons résultats. On est ainsi arrivé à une économie de 8 % sur les cuirs de dessus, sans que la qualité ait à en souffrir. La direction de l'entreprise demande en conséquence que de semblables conférences soient tenues avec les différents autres groupes, pour y discuter de la situation des matières premières et de l'augmentation de la production.

M. Vallin estime excellent que chaque groupe soit informé des mesures qu'il est susceptible de prendre.

Le comité décide de réunir d'abord, le groupe de l'emboutissage et de continuer ensuite par les autres groupes.

ARTICLE 85

Questions de formation professionnelle. — Au cours de la discussion sur la formation de la main-d'œuvre, M. Jander donne un aperçu de la façon dont la question est résolue aux U. S. A. La formation systématique du personnel est plus ancienne aux U. S. A. qu'en Suède. Il existe en particulier des instructeurs qui montrent aux ouvriers comment effectuer leurs travaux par les méthodes les plus simples et les plus modernes. La direction de l'entreprise annonce qu'elle a acheté aux U. S. A. un film d'instruction sur la production des chaussures. Il sera projeté à la prochaine occasion devant l'ensemble du personnel.

ARTICLE 86

Voyage d'étude. — La direction de l'entreprise invite les membres du comité à un voyage d'étude à l'usine de Lindesberg le samedi 8 novembre. L'invitation est acceptée avec reconnaissance.

ARTICLE 87

Le président du club, M. Wallin, transmet les remerciements du personnel à la direction pour les achats de pommes de terre. Les auditeurs remercient d'avoir été agréés à la réunion.

La séance est déclarée close.

Signé :

BJÖRK — JANDER — VALLIN — EKSTRÖM.

Il est intéressant de constater le niveau élevé des discussions du comité d'entreprise, et l'importance des problèmes soulevés. Il y a une véritable coopération entre l'entreprise et son comité. Il faut aussi relever l'importance des moyens techniques mis en œuvre pour l'amélioration de la production : voyage de M. Jander aux U.S.A., achat de film, voyage d'étude du comité, etc.

Le comité des Usines Kronan peut certainement être considéré comme un des meilleurs comités qui existent en Suède. La situation économique de l'entreprise est excellente, de même que la situation sociale du personnel. On raconte que, quand un représentant d'une entreprise en difficulté vient demander des conseils sur les moyens de se tirer d'affaire, on lui répond invariablement : « Formez un comité ! »

Les ouvriers fondent les plus grands espoirs sur ce comité, où ils ont la possibilité de faire connaître leur point de vue. De son côté, la direction a compris tout le profit qu'elle pouvait retirer d'un semblable organisme.

Il y a certainement beaucoup de bonnes volontés de part et d'autre : les ouvriers savent voir les intérêts supérieurs de la production; l'entreprise, de son côté, a souvent eu l'initiative de mesures d'amélioration sociale. Cette entreprise est une des rares où la cadence des réunions soit d'une fois par mois; cela montre un intérêt tout à fait spécial pour le comité. Les résultats sont très encourageants, et patronat et ouvriers semblent décidés à continuer dans cette voie pour faire de leur entreprise une usine modèle, socialement et techniquement.

CHAPITRE III

EXEMPLE DE DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE DANS UNE ENTREPRISE OÙ LA CONVENTION DE SALTSJÖBADEN N'EST PAS APPLICABLE

Nous avons vu l'importance extrême qu'ont eu les comités de collaboration, dans l'orientation pratique des comités de Saltsjöbaden. Ce sont les comités de collaboration qui ont, au fond, déterminé les moyens de travail et expérimenté les diverses activités des organismes de démocratie industrielle. Sans ces comités spontanément élaborés, soit par la direction d'une entreprise généreuse, soit par un club syndical actif, la démocratie industrielle suédoise serait loin de présenter l'intérêt qu'elle présente actuellement.

Or tous les comités de collaboration n'ont pas été remplacés automatiquement par des comités d'entreprise. Beaucoup de fédérations n'ont pas encore accepté la convention, et parmi les entreprises d'un secteur lié par la convention, beaucoup n'ont pas encore introduit le comité d'entreprise. Il se trouve donc des organismes anciens qui sont encore en fonctions.

Parmi les fédérations de L. O. en dehors de la convention se trouve la fédération des métallurgistes, qui, bien qu'ayant — mais en septembre 1947 seulement — accepté le principe de la convention, n'a passé encore aucun accord avec les fédérations patronales correspondantes. Cette position concerne 200.000 ouvriers.

Cependant, les fédérations métallurgistes patronales et ouvrières, ne se sont pas désintéressées pour autant du problème; elles ont sans cesse encouragé les initiatives des entreprises métallurgiques. Il a d'autre part, existé une coopération réelle entre la fédération des forges (S. A. F.) et la fédération des métallurgistes (L. O.). Jusqu'à présent, ces deux fédérations ont estimé préférable de continuer l'expérience des comités de collaboration.

Le plus remarquable de ces comités, est, sans aucun doute, celui des aciéries de Sandviken.

I. — HISTORIQUE DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE A SANDVIKEN

L'histoire de la Démocratie industrielle de Sanviken est un peu celle de ses aciéries. Les aciéries datent de 1862, époque à laquelle elles sont fondées par G.-F. Göransson. Elles devaient par la suite rester aux mains de la famille des Göransson, véritables « magnats de l'acier suédois », mais magnats qui savent être sociaux, car ils se souviennent de leur origine ouvrière.

Elles sont spécialisées dans les aciers au carbone et les aciers d'alliage à partir desquels sont faits les scies, ressorts, outillages, etc... Elles groupent environ 5.000 ouvriers, et presque toute la petite ville de Sandviken (15.000 habitants) est constituée par les ouvriers et leurs familles. La production de 1946 s'élevait à 86.000 tonnes, représentant un chiffre d'affaires de 36 millions de couronnes.

Depuis l'origine des aciéries, les Göransson ont toujours été aimés de tout leur personnel. On raconte que la grand-mère de l'actuel directeur des aciéries, femme du fondateur de Sandviken, était appelée par la société suédoise de l'époque « l'ennuyeuse Madame Göransson » parce qu'il lui arrivait de quitter une réunion mondaine pour aller présider et prendre part à un bal du personnel. Si l'on se replace dans les mœurs de 1875, cela témoignait d'un certain courage.

Les conditions patriarcales de l'entreprise permettaient des rapports sans convention avec les familles ouvrières. En 1875, les Göransson créent le groupe « Utilité et Plaisir », destiné à organiser les loisirs du personnel; c'était à la fois un groupe de jeux, chants, musique et danses.

Vingt ans avant qu'on parle de comités de collaboration, il existait à Sandviken ce que l'on a coutume d'appeler « le club du mercredi ». Instauré sur initiative ouvrière, ce club était composé de représentants de la direction, et de représentants des différentes catégories d'ouvriers. Les représentants du personnel n'étaient pas élus par leurs camarades, il est vrai; ils étaient simplement convoqués par le directeur. Mais le fond importe plus que la forme. Ces réunions donnaient la possibilité de contacts extrêmement fructueux où patrons et ouvriers se parlaient d'homme à homme. On y examinait toutes les questions soumises par le directeur, et le « club » prenait une décision qui était mentionnée dans un procès-verbal. Ces procès-verbaux sont tout à fait remarquables, et il est extrêmement curieux de constater que les questions examinées sont souvent les mêmes que celles qui sont examinées aujourd'hui par le comité de collaboration. Le « club du mercredi » était un organisme non de « conseil », au sens donné actuellement à se mot en matière de Démocratie industrielle, mais au moins d'union et d'entente. C'était une ébauche du comité de collaboration. « Ce n'était pas encore de la Démocratie industrielle, écrit le directeur actuel, parce que les délégués n'étaient pas élus, et qu'au début ils se réunissaient chez le directeur (hiver 1923-24), mais c'en était déjà l'esprit. »

L'esprit de Sandviken a été longuement étudié par M. Carl Björk dans la brochure qu'il a publiée en 1937, à l'occasion du soixante-quinzième anniversaire des aciéries (*L'ouvrier et l'âme de Sandviken*). « Cet esprit, il est le fruit de la collaboration entre la direction et les ouvriers qui ont ensemble construit Sandviken, matériellement et spirituellement. Il existe depuis 1880; il est fait de la clairvoyance de la dynastie des Göransson, de l'habileté des ouvriers. On n'est pas arrivé à une collaboration illimitée dans tous les domaines, mais on est arrivé à un beau résultat qui sera développé dans l'avenir. »

Une anecdote reprise de cet ouvrage montre par ailleurs assez bien l'état des rapports entre les ouvriers et la direction. Il y a une vingtaine d'années, une délégation anglaise visitait Sandviken. Elle avait discuté avec Mlle Sigrid Göransson, et désirait quelques renseignements sur des documents qu'on ne pouvait trouver qu'au local syndical. Dans l'impossibilité de trouver le responsable du local, Mlle Göransson prit la clef à sa place habituelle, et fit entrer ses hôtes. La délégation fut extrêmement étonnée, mais les syndicalistes suédois qui pénètrèrent dans le local par la suite ne le furent pas du tout.

II. — LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE DEPUIS DEBUT 1946

Ces conditions si favorables des rapports entre patron et ouvriers devaient amener Sandviken à créer de très bonne heure une organisation démocratique de l'entreprise. L'organisation actuelle date en grande partie du début de 1946; elle est due tout spécialement à M. Christiansen, ingénieur des mines. Au cours de la réunion d'une assemblée extraordinaire de représentants des ouvriers, des cadres et de la direction, destinée à l'examen d'un certain nombre de propositions en matière de Démocratie industrielle, et à l'étude de la brochure de S. A. F.-S. I. F. *Contact et Collaboration,* M. Christiansen réussit à faire accepter son *Plan d'organisation pour l'information, l'enseignement, et la collaboration à l'intérieur de la société anonyme des aciéries de Sandviken.* Ce plan crée un certain nombre de comités de collaboration et il codifie et développe d'autres institutions démocratiques existant déjà dans l'entreprise. Il a été publié intégralement dans le journal *Konvertern,* n° 1, 1946. Depuis la création de ce plan, M. Christiansen n'a cessé de se consacrer à la Démocratie industrielle à Sandviken.

Voici quelle est aujourd'hui l'organisation des aciéries dans ce domaine :

1. INFORMATION.

Journal du personnel.

Le journal du personnel *Konvertern* (« Le convertisseur ») a été créé en 1943. Il en est maintenant à sa cinquième année. La parution est assurée tous les trois mois. Le comité de rédaction est composé de représentants de la direction, et de représentants de l'ensemble des travailleurs des aciéries. Il est financé entièrement par l'entreprise, et remis gratuitement à chaque ouvrier.

Il a notamment pour but : d'affirmer le sentiment de solidarité des ouvriers des aciéries; — d'accuser le sentiment de responsabilité de chacun, en matière de qualité de la production; — d'être une tribune où puissent être exposées les imperfections et défauts de l'entreprise, et où puissent être faites des suggestions pour remédier à cet état de choses; — d'élargir l'idée que peuvent se faire les lecteurs, des limites de l'entreprise et de la société.

Le journal a donc un vaste programme; ce n'en sont d'ailleurs là que les grands traits; on y donne également des renseignements personnels (il y eut notamment un long article sur les 65 ans du directeur). On y trouve des articles littéraires, des discussions économiques; on s'y préoccupe des questions de logement, de voyages, de vacances.

Les syndicats des diverses branches de production exposent pour leurs camarades profanes les questions délicates de leur secteur.

Des compte rendus sont faits, au sujet des nouvelles constructions et aménagements de locaux. Enfin, il existe une rubrique, « Comité de proposition », où sont publiées les propositions d'améliorations retenues et récompensées par l'entreprise.

Chaque année, le dernier numéro fait un tour d'horizon complet de l'année écoulée, publie un compte rendu avec des chiffres, et donne une conclusion sur le travail effectué.

Information en matière d'orientation professionnelle.

Les conseils et renseignements en matière d'orientation professionnelle, sont donnés personnellement par le directeur de l'école professionnelle de l'entreprise. Il existe d'autre part, spécialement à l'usage des ouvriers nouvellement embauchés, une brochure donnant tous les renseignements sur la marche et les organisations de l'entreprise, et en particulier des renseignements pratiques sur : caisse de prélèvements volontaires, hôpital, établissement de bains, mesures à prendre en cas d'accident, etc...

Information sur la marche de l'entreprise.

Enfin, il existe une information orale sur la marche de l'entreprise. Cette information a lieu, d'une part, chaque printemps, sous forme de compte rendu devant un comité élargi; d'autre part, sous forme de rapport du chef d'entreprise devant l'ensemble des ouvriers réunis chaque année en assemblée générale.

L'ouvrier qui fait une proposition d'amélioration doit être plus spécialement tenu au courant des décisions et mesures intervenues à la suite de sa proposition. On lui permet d'ailleurs d'assister librement à la réunion de comité où est discutée la proposition.

2. ENSEIGNEMENT.

Le plan de 1946 prévoit pour l'enseignement, les organismes et activités suivants :

L'école industrielle.

L'école industrielle créée en 1943 par les aciéries de Sandviken admet tous les jeunes gens qui, une fois terminées leurs études au cours complémentaire, montrent des dispositions pour les études pratiques. Les cours durent quatre années. La formation théorique est surtout donnée les deux premières années : les cours pendant cette période ne durent que la moitié de la journée; pendant le reste du temps, l'apprenti travaille dans l'usine; il est principalement effecté aux menus travaux.

Les deux dernières années, l'enseignement est surtout pratique; les enseignements théoriques n'emploient que deux à six heures par semaine; l'apprenti reçoit son salaire intégral, même pendant les heures de cours.

Parallèlement à l'école industrielle, le plan prévoit une institution de formation complémentaire pour toutes les catégories de travailleurs. Cet organisme n'est encore qu'en projet.

Des cours et conférences.

Ils doivent être organisés dans les différents secteurs de l'usine, avec la coopération des cadres et des techniciens, et sous la haute direction de l'école de l'industrie.

Des travaux volontaires d'étude.

Pour les études complémentaires que les travailleurs de toutes catégories désirent entreprendre, il leur est conseillé de s'adresser à A. B. F. (ouvriers) et à T. B. V. (employés). Ces études sont soumises au contrôle et au conseil de l'école industrielle. L'expérience a prouvé que ce conseil était particulièrement important. Les cercles d'études organisés par le personnel enseignant de l'école industrielle ont donné toujours d'excellents résultats.

Des prêts et bourses.

L'entreprise accorde des prêts et bourses d'études pour travaux d'études dans d'autres lieux. Ces prêts et bourses s'adressent surtout aux cadres de l'entreprise. Pendant l'année 1945, par exemple, les prêts se sont élevés à 29.750 couronnes. Le prêt est fait sans intérêt; de plus, une partie en est remise lorsque le titulaire, ses études terminées, revient travailler dans l'entreprise pendant un certain nombre d'années.

3. Organes de coopération.

Service de sécurité.

Le service de sécurité en application dans l'entreprise est celui de la convention de 1942. Il existe des délégués à la protection et un comité de sécurité. Le service de sécurité fonc-

tionne d'une façon satisfaisante; nous n'insisterons pas sur une institution déjà connue.

Comité de propositions.

Le comité de propositions est un organisme mixte patronal-ouvrier, chargé de recevoir, examiner et éventuellement récompenser les propositions d'amélioration faites par les ouvriers et les découvertes de toutes sortes.

Il se compose de : 1 représentant de la direction de la société; — 1 représentant des ingénieurs; — 1 représentant des contremaîtres; — 1 représentant des ouvriers; — 1 secrétaire (chargé de plus des enquêtes en matière de brevets).

Toutes les propositions doivent être adressées au comité de propositions, pour examen. Les ouvriers ont le droit de s'adresser à leur représentant au comité, quand ils estiment avoir été injustement privés d'une indemnité, pour proposition d'amélioration retenue.

Les « Sako » ou comités de collaboration.

Dans chaque service de l'entreprise réunissant plus de 20 travailleurs, il est constitué un comité de collaboration (Samarbets Kommité, en abrégé Sako). Chaque comité est constitué de la façon suivante :

Groupe A : chef de service (président).
« B : ingénieurs, vendeurs, correspondants, comptables.
« C : autres employés de bureau.
« D : contremaîtres.
« E : ouvriers.

Chaque groupe du service élit ses représentants; les élections sont organisées par l'organisme syndical intéressé. Le nombre des représentants est de 1 lorsque le groupe ne dépasse pas 30 personnes; il est de deux lorsque le groupe compte entre 30 et 80 personnes; il est de 3 au-delà.

Dans un service normal, le comité a en général, la composition suivante : Chef de service (président) ; — 1 ingénieur; — — 1 employé de bureau; — 1 contremaître; — 3 ouvriers.

Les représentants ouvriers doivent être choisis parmi les hommes de confiance que les ouvriers ont élu pour les représenter dans toutes les questions professionnelles. Il existe un

homme de confiance par équipe ouvrière. Les représentants au comité s'appuient sur ces hommes de confiance, dans leur mission; ce sont eux qui leur transmettent des propositions, et leur adressent aussi des critiques.

Pour être membre d'un comité de collaboration, il faut avoir une bonne compétence professionnelle, un sentiment de responsabilité développé, et, en principe, avoir été employé 5 ans dans l'entreprise; le comité peut cependant, dans les cas dignes d'intérêt, passer sur cette dernière obligation.

Le mandat dure deux ans, et un membre est toujours rééligible. Lorsqu'un groupe est représenté par plus d'un délégué, une élection partielle a lieu tous les ans. Cette disposition, qui vise surtout les ouvriers, est destinée à permettre que les tendances récentes trouvent écho au sein du comité.

Le comité de collaboration se réunit au moins deux fois, et au plus quatre fois par an. En pratique, il se réunit une fois tous les trois mois.

L'ordre du jour doit être envoyé en même temps que la convocation. Il comprend obligatoirement les points suivants : choix des signataires du procès-verbal; — lecture du procès-verbal de la réunion précédente; — discussion des propositions présentées (les propositions doivent figurer à l'ordre du jour); — libres discussions.

Les attributions du comité de collaboration ne sont pas établies limitativement : le texte du plan ne donne qu'un certain nombre d'exemples des activités que peut avoir le comité. En principe peuvent être examinées toutes les questions qui ne sont pas de la compétence d'un autre organisme. Le comité ne peut pas par exemple examiner des questions de salaires ou de convention collective du travail, car elles sont du ressort des organisations syndicales. Il ne peut pas davantage s'occuper des questions de sécurité pour lesquelles est prévu un organisme spécialisé. Il y a dans le cas particulier de la sécurité une différence essentielle avec le comité d'entreprise : le comité de collaboration n'est pas considéré comme un organisme centralisateur en matière de Démocratie industrielle. Ce sont d'ailleurs là les deux seules limitations pratiques de compétence du comité.

Les questions qui retiennent surtout l'attention des Sako sont, d'une part, les questions techniques : qualité, fabrication, amélioration du matériel, accroissement de la production, constructions nouvelles; d'autre part, les questions personnelles de la main-d'œuvre : déplacement, renvoi, formation professionnelle, confort dans le travail, etc... Enfin, une des questions les plus importantes est l'examen des propositions faites par les ouvriers. Si un ouvrier désire faire une proposition en matière d'amélioration technique, il doit la soumettre à son homme de confiance, qui transmet à son tour au représentant du comité de collaboration. Le comité examine l'affaire; il a la possibilité, si les parties sont d'accord à ce sujet, de convoquer le proposant pour développer son point de vue. Ce n'est qu'au cas où la suggestion est retenue par le Sako qu'elle est transmise au comité de propositions.

Par ailleurs, le chef de service est tenu d'informer son comité, des changements importants survenant dans le service. Cette information doit être transmise au personnel, par l'intermédiaire des hommes de confiance. Le chef de service n'est tenu d'appliquer les décisions du comité que s'il les juge opportunes; il n'est aucunement lié et le comité demeure un organisme de conseil. Cependant, il est possible, d'après les statuts, de porter une décision du comité non retenue par le chef de service, à l'examen d'une instance supérieure : le Sako central.

Chaque année au printemps, a lieu une réunion d'information. A l'issue d'une réunion normale, le comité est élargi par l'adjonction d'un certain nombre de délégués supplémentaires. Le chef de service fait, au cours de cette réunion d'information, un rapport de l'activité du service pendant l'année précédente, et développe un programme pour l'année qui va suivre.

A l'issue de chaque réunion du comité de collaboration, il est rédigé un procès-verbal, approuvé par le chef de service et deux signataires. La rédaction est faite en trois exemplaires : un pour le chef de service, un pour le secrétaire du sako et un qui doit être envoyé dans les 14 jours au secrétaire du Sako central.

Les questions examinées par le Sako et les questions figurant au procès-verbal doivent être considérées comme secrètes, et ne peuvent pas être publiées. Il existe cependant, dans le journal *Konvertern* une rubrique, « Nouvelles des Sako ». Les informations ainsi insérées doivent au préalable, avoir été soumises à la censure du chef de service.

Le comité de collaboration central (Sako central).

Le comité central de collaboration est formé sur le modèle du comité de sécurité : c'est un organisme de coordination.

Sa composition est la suivante :

1	représentant	de la direction de l'entreprise (président).
1	—	des techniciens.
1	—	du service des ventes.
1	—	des chefs de service (groupe A).
1	—	des ingénieurs (groupe B).
1	—	des employés de bureau (groupe C).
1	—	des contremaîtres (groupe D).
4	—	des ouvriers (groupe E).

A part les trois premiers représentants désignés par la direction, les représentants sont élus par les organisations syndicales de chaque groupe.

Le Sako central a pour mission de coordonner l'activité des divers Sako, et en même temps d'examiner, suivant les mêmes principes que les Sako locaux, les questions d'intérêt général pour l'entreprise.

Il a de plus pour tâche de réexaminer les questions ayant fait l'objet d'une discussion au sein d'un comité de collaboration, quand cette discussion n'a pu aboutir à une entente, soit que le comité n'ait pu arriver à se mettre d'accord, soit que sa décision n'ait pas été suivie par le chef de service.

Les réunions du Sako central ne sont pas réglementées; ses décisions n'ont que valeur consultative.

L'assemblée annuelle du personnel.

Le chef des aciéries fait une fois par an, si cela est possible, un compte rendu des activités et de l'évolution de l'entreprise pendant l'année précédente, et donne des directives

générales pour l'année qui débute. Certains chefs de service, ainsi que les leaders des organisations du personnel, ont ensuite la possibilité de prendre la parole.

L'organisation des aciéries de Sandviken, au point de vue Démocratie industrielle, est légèrement différente de l'organisation-type de Saltsjöbaden. La décentralisation y est beaucoup plus poussée : ce ne sont pas les mêmes organismes qui examinent les questions de sécurité, de formation professionnelle et d'amélioration de la technique. Même en ce qui concerne la coopération proprement dite, sur le plan professionnel, on assiste à un émiettement du travail par service et par atelier. Il y a en tout une vingtaine de Sako.

La direction a pensé que la coopération était plus efficace à l'intérieur de petits groupes. Il faut se souvenir que l'usine emploie plus de 5.000 ouvriers. Le travail de coordination indispensable est suffisamment assuré par le Sako central.

Les cadres et les employés se montrent en général assez satisfaits de l'organisation. La représentation qu'ils ont reçue est particulièrement large; la formation professionnelle est très facile pour eux : il y a des cercles d'études, des bourses et prêts... Ils estiment que cadres et employés ont un rôle important à jouer et sur le plan technique et sur le plan de l'apaisement social, et ils se félicitent qu'en général la direction ait su leur reconnaître ce rôle.

La satisfaction des ouvriers n'est pas sans mélange : certains voudraient que les comités de collaboration aient un droit de co-décision, et qu'ils participent effectivement à la marche de l'entreprise. Les dirigeants syndicalistes se montrent moins exigeants, et estiment que les comités sont arrivés à donner plus de confiance et de franchise aux rapports entre la direction et le personnel. Les comités seront certainement appelés à avoir par la suite une mission plus étendue; mais pour l'instant, les syndicalistes sont unanimes à estimer que les ouvriers ne sont ni assez mûrs, ni assez instruits pour avoir des responsabilités plus larges dans la gestion de l'entreprise.

CONCLUSION

Il et toujours assez difficile de porter une appréciation sur une institution étrangère, parce qu'on a toujours tendance à juger en fonction des conditions et des problèmes de son propre pays. Pour comprendre les comités d'entreprise et la Démocratie industrielle en Suède, il est nécessaire de se placer strictement du point de vue suédois, en connaissance des conditions politiques et économiques de la Suède.

Il faut tout d'abord préciser la notion de socialisme suédois. Il n'y a de socialisme en Suède que si on entend socialisme dans un sens large, car il n'y a actuellement que 8 marxistes à la seconde chambre du Riksdag, et tous sont communistes. Le socialisme des sociaux-démocrates est très modéré : il supprime la société bourgeoise, — c'est presque devenu une clause de style de tout socialisme, — mais il conserve la propriété privée des moyens de production pour les petits producteurs, notamment pour les agriculteurs. Le programme essentiel de la social-démocratie se résume aux points suivants : étatisation des secteurs importants; organisation des travailleurs en syndicats de producteurs et en syndicats de consommateurs; contrôle général de l'Etat sur la production. C'est plus une transformation qu'une suppression de la société capitaliste.

Cela ne veut pas dire pour autant que la Suède soit actuellement un pays socialiste, comme on a trop tendance à le croire à l'étranger. Ce ne sont encore là que des projets. Le Suédois est resté fortement individualiste dans toutes les classes de la société; il est traditionaliste, il redoute une ingérence de l'Etat dans l'économie. L'évolution des dix dernières années s'est faite plus dans le sens de « l'américanisme » que dans le sens du socialisme, et la Suède se trouve être à l'heure actuelle un pays strictement capitaliste, à entreprises souvent

concentrées dont le fonctionnement est à peine troublé par un début de contrôle étatique.

Cette société capitaliste n'est d'ailleurs pas encore parvenue à la crise de croissance qui bouleverse actuellement l'économie des pays de l'Europe occidentale. L'absence de conflits depuis de nombreuses années, la densité relativement faible de la population par rapport aux ressources du pays, un ensemble de réformes sociales prises en temps utile, et la discipline et le réalisme des individus et des groupements quand il s'agit des intérêts supérieurs de l'économie ou de la Nation, font qu'il ne se pose pas, pour l'instant en Suède, de problème majeur. Les ouvriers ont le standard de vie le plus élevé de l'Europe, et les différences sociales — il est difficile ici de parler de classes — sont assez peu sensibles étant donné qu'elles ne concernent ni la nourriture ni l'habillemet ni le confort des habitations, mais se situent essentiellement au niveau des valeurs d'utilité secondaires : voyages, richesse d'ameublement, etc...

En l'absence de prolétariat et de problèmes économiques et sociaux urgents, il ne faut pas trop s'étonner qu'une réforme comme celle des comités d'entreprise soit aussi lente à s'introduire, et qu'à l'heure actuelle elle ne se place pas au premier rang des préoccupations ouvrières. Il faut aussi noter à ce sujet que la Suède n'est pas un pays qui s'enthousiasme facilement pour une idée. Manque d'enthousiasme ne veut d'ailleurs pas dire désintérêt; le Suédois est méticuleux; il n'aime pas se lancer dans l'inconnu et veut pouvoir réfléchir longuement. De plus, un débat n'est jamais aussi spectaculaire en Suède qu'en France, et souvent on préfère abandonner la décision d'une question à des spécialistes.

Mais cette étude n'a pas tant pour but de juger une institution dans le cadre naturel où elle est insérée que d'essayer de tirer d'une expérience étrangère un certain nombre de principes et de leçons susceptibles d'apporter quelques éléments nouveaux à la Démocratie industrielle française naissante. C'est pourquoi nous nous permettons ici un certain nombre d'appréciations. Elles ne valent bien entendu que du point de vue français.

Un des aspects les plus frappants de la Démocratie industrielle suédoise, c'est son extrême complexité, à la fois de structure et de fonctionnement. Même si l'on élimine les systèmes de comités de collaboration qui subsistent depuis la signature des accords d'août 1946, la Démocratie industrielle est loin d'être unifiée; le comité d'entreprise, malgré le rôle centralisateur de principe qui lui a été donné, ne groupe pas tous les intérêts ouvriers de l'entreprise. Les questions de salaires et de conventions de travail restent aux mains des syndicats; les questions de sécurité et d'hygiène appartiennent aux comités de sécurité; tandis que le délégué professionnel demeure compétent pour tout ce qui concerne l'apprentissage. Le mécanisme d'introduction des comités est également assez compliqué : indépendamment de l'acceptation confédérale de la convention, toute introduction de comité nécessite une acceptation fédérale, et une démarche de l'organisation syndicale locale auprès de l'employeur; encore, la structure des fédérations nécessite-t-elle souvent une acceptation intermédiaire à l'échelon section de fédération.

Un autre aspect caractéristique des comités suédois, c'est le rôle relativement peu important qu'ils ont dans l'industrie du pays. Nous avons vu le nombre extrêmement minime des comités effectivement en fonctionnement. Même dans les entreprises où ils sont introduits, les comités ont des fonctions beaucoup trop imprécises pour pouvoir donner une orientation efficace à la marche de l'exploitation. Ce sont, en définitive, beaucoup plus des organismes de contact que des organismes de contrôle et d'action. D'ailleurs, à supposer que leurs attributions soient plus nettement établies, la cadence trimestrielle des réunions est notoirement insuffisante pour effectuer un travail suivi.

Un jour que nous demandions à des syndicalistes ouvriers, la raison pour laquelle l'institution des comités d'entreprise n'avait pas donné plus de résultats, il nous fut répondu que la réforme avait peut-être été un peu hâtive, et que, dans bien des cas, les ouvriers n'étaient encore ni assez mûrs ni assez formés pour que l'institution d'un comité porte tous ses fruits. Et, de fait, il nous a été donné de constater que les débats

étaient fortement dominés par la personnalité du directeur président du comité. Quant aux réunions d'information, destinées à l'ensemble du personnel de l'entreprise, nous avons vu qu'on avait coutume de les faire terminer par une soirée dansante. On sent très bien à travers toutes ces manifestations qu'on a beaucoup de peine à éviter le paternalisme.

Mais ce qu'il y a de plus choquant pour nous dans le système de Saltsjöbaden, c'est certainement la façon dont les syndicalistes affiliés à L. O. se sont assuré la majorité au sein des comités d'entreprise. Nous avons vu qu'un comité ne peut être introduit dans une entreprise que si plus de 50 % des ouvriers sont affiliés à une fédération de L. O. ayant accepté la convention, et que d'autre part, sont seuls autorisés à prendre part aux élections du comité les ouvriers membres de ces fédérations acceptantes de L. O. La conséquence de cette réglementation est que les ouvriers non syndiqués, ou les ouvriers qui, pour des raisons politiques — L. O. est social-démocrate — ont préféré se syndiquer dans des organisations indépendantes de L. O., n'ont aucune possibilité d'être représentés au sein des comités d'entreprise. C'est là une manifestation du monopole syndical qui aboutit à une violente injustice contre laquelle les syndicats indépendants, et en particulier les communistes, n'ont cessé de protester énergiquement.

Le système du 30 août 1946 a par contre, de nombreux aspects extrêmement intéressants du point de vue français; nous ne retiendrons que les plus importants :

Tout d'abord, le comité d'entreprise est un organisme à représentation bipartite, patronale d'une part, employée-ouvrière d'autre part; cela lui permet de ne pas être seulement une délégation ouvrière de revendication auprès de la direction, mais une véritable petite assemblée, où tous les intérêts sont représentés, et où il est possible de discuter en commun, tous les problèmes intéressant la marche de l'entreprise.

En second lieu, la pluralité des organismes de représentation ouvrière a conduit à une spécialisation des fonctions, extrêmement favorable à l'efficacité du travail entrepris. Il existe des délégués différents suivant qu'il s'agit de recevoir les préavis en matière de renvoi de main-d'œuvre, ou de la protection

des apprentis, ou de la sécurité et de l'hygiène. La complexité que nous avons signalée plus haut n'est d'ailleurs pas extrêmement apparente dans les petites entreprises, où il est fréquent de voir des délégués au comité d'entreprise cumuler les fonctions de délégués à la sécurité ou à l'apprentissage.

Les attributions les plus intéressantes des comités d'entreprise sont : d'une part, l'examen des décisions patronales en matière de congédiements et de licenciements; nous avons vu comment cette fonction a été dévolue aux comités après une lutte de plus de 40 ans au sujet du droit de libre renvoi de l'employeur; — d'autre part, l'examen des suggestions présentées par les ouvriers en matière d'amélioration technique. C'est par l'intermédiaire du comité qu'on espère pouvoir intéresser les ouvriers à coopérer à une amélioration des moyens de production, et à un accroissement de la production elle-même; — de plus, les travaux des comités de sécurité ont donné des résultats remarquables, en faisant notablement baisser la courbe des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le rôle du Comité du marché du Travail enfin, au sommet de l'organisation, est également fort intéressant. C'est grâce à l'action de ce comité en matière de coordination et d'encouragement, mais aussi en qualité d'interprétateur de la convention de 1946 et de tribunal arbitral, que la Démocratie industrielle suédoise a pu être fortement centralisée, tout en échappant entièrement à l'emprise étatique. Les organisations syndicales ont tenu à tout prix à éviter cette emprise étatique, sachant bien que le programme du parti social-démocrate prévoyait la création de comités d'entreprise comme première étape de socialisation. Elles ont réussi à conserver la haute main sur l'institution qu'elles dirigent, après entente préalable au sein du Comité du marché du Travail.

Au fond, l'aspect le plus original de la démocratie industrielle suédoise, telle qu'elle est issue des conventions de Saltsjöbaden, est peut-être son aspect fortement syndicaliste. Nous avons fait ressortir plus haut l'injustice qu'il y a à n'admettre que des membres de L. O. comme électeurs, lors de

la désignation des représentants aux comités. Il faut cependant reconnaître, avec les dirigeants syndicalistes, qu'il y a là une quasi-nécessité sur le plan de l'efficacité. Qu'on le veuille ou non, L. O. est à l'heure actuelle le seul mouvement syndical qui ait des relations suivies avec S. A. F. et qui, du fait de sa forte autorité, soit susceptible de donner une impulsion efficace à une organisation naissante.

Il faut se rappeler dans quelles conditions les comités d'entreprise ont été introduits : il fallait agir à tout prix, avant que l'Etat intervienne, même si la réforme semblait un peu prématurée. Il était certain que l'institution ferait courir de gros risques à L. O. et à toute l'organisation syndicale ouvrière. Aucun comité local de négociation entre patron et ouvriers n'a jamais été très favorable aux ouvriers qui n'ont alors ni les capacités, ni les moyens financiers suffisants pour agir efficacement. Ces comités présentent de plus un incontestable danger de désagrégation de l'unité ouvrière, parce qu'ils émoussent la conscience de classe développée au contraire par les organisations centrales.

Il était normal que L. O. fût inquiet et se préoccupât de sauvegarder les intérêts ouvriers, en imposant certaines clauses dans la convention sur les comités d'entreprise. C'est ainsi que l'on fût amené à écarter de la compétence des comités les questions de salaires et de conventions collectives, dans lesquelles les syndicats se trouvaient mieux à même de défendre les intérêts ouvriers, — et à ménager une surveillance syndicale indirecte des agissements des comités, en stipulant que seuls les ouvriers affiliés à une fédération dépendant de L. O., pourraient se faire représenter au sein des comités.

Ce qui était l'intérêt de L. O. était à un degré moindre celui de S. A. F. : il était évident que les employeurs auraient avantage à discuter avec des ouvriers fortement disciplinés, et il était préférable que les difficultés éventuelles puissent être soumises à l'examen d'un organisme inter-syndical d'arbitrage.

Nous n'avons pas encore un recul suffisant pour pouvoir apprécier la valeur pratique de la solution adoptée; les comités n'en sont qu'à leur extrême début, et le système n'a jamais

donné lieu à de sérieuses difficultés, du fait que la presque totalité des travailleurs suédois se trouvent affiliés à L. O.

Quoi qu'il en soit, le système des comités de Saltsjöbaden offre un intérêt considérable sur le plan théorique, car il constitue une solution intermédiaire entre le corporatisme et le syndicalisme. D'un côté, on prétend établir entre tous ceux qui coopèrent à la marche d'une entreprise des contacts essentiellement humains et professionnels pour apaiser les conflits sociaux et faire en commun œuvre constructive; de l'autre, on estime que les ouvriers ne peuvent défendre leurs intérêts que lorsqu'ils sont groupés dans de puissantes organisations syndicales, seules à même de discuter d'égal à égal avec l'employeur. Les rédacteurs de la convention du 30 août 1946 ont fait la plus large part aux contacts humains et à la coopération à la marche de l'entreprise, mais ils ont pris garde de ne pas laisser l'ouvrier complètement désarmé, et pour cela, ont placé les comités sous la protection directe des syndicats.

Uppsala, le 30 janvier 1948.

APPENDICE

LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE EN 1948 ET 1949

Grâce à l'amabilité de S. A. F. et de L. O., il nous a été possible de faire une rapide mise à jour de notre ouvrage au moment de la publication. Qu'il nous soit permis de remercier tout spécialement M. Kugelberg, directeur de S. A. F., M. Flyboo, spécialiste des questions de comités d'entreprise à L. O., M. Helger de la *Socialstyrelsen,* ainsi que M. Nydahl du Svenska Institutet.

L'impression d'ensemble, avec trois ans de recul, est que l'expérience a pleinement réussi; patrons et ouvriers sont d'accord pour le reconnaître. Très rapidement, les hésitations du début ont été surmontées et la démocratie industrielle est passée de la phase constructive à la phase active. C'est ainsi qu'à l'heure actuelle, les organisations centrales semblent beaucoup plus préoccupées de mettre au point le mécanisme de coopération locale entre patrons et ouvriers, que de convaincre leurs adhérents de la nécessité d'une coopération, devenue effective dans la plupart des cas.

Il ne nous sera malheureusement pas possible de nous étendre très longuement sur l'évolution de la démocratie industrielle en 1948 et 1949. Nous nous bornerons à examiner sommairement les deux points les plus marquants : la nouvelle convention sur les études de temps et de mouvements, — et le développement considérable de l'activité des comités d'entreprise.

1. La convention relative aux études de temps et de mouvements.

La convention relative aux études de temps et de mouvements (avtal avgaende arbetsstudier) dont nous signalions la préparation à la fin de cet ouvrage, a été signée entre S. A. F. et L. O. le 26 août 1948. Cette convention appartient à la grande série des conventions de Saltsjöbaden, dont elle reprend la forme et les principes juridiques. Cela signifie en particulier, qu'elle a valeur de convention collective à l'égard des fédérations qui l'ont acceptée, mais qu'elle reste inapplicable, en dépit de la signature des organisations centrales, tant qu'un accord n'est pas intervenu sur le plan de la profession entre la fédération ouvrière et la fédération patronale correspondante. Cela signifie aussi, qu'elle ne saurait concerner que des fédérations affiliées à S. A. F. ou à L. O.

L'exposé des motifs porte notamment que le standard de vie des ouvriers est fonction pour une très large part de la productivité, elle-même dépendante de la rationalisation du travail. Il insiste longuement sur l'aspect physiologique et psychologique des études de temps et de mouvements; — et il déduit de ces diverses considérations, qu'il est indispensable si l'on veut parvenir à l'efficacité, de mettre les ouvriers en confiance et de les appeler à coopérer à la mise en œuvre des diverses mesures de rationalisation. Comme en matière de sécurité et d'hygiène, la coopération entre patrons et ouvriers se fait, ici encore, à trois échelons : à l'échelon de l'entreprise (comité d'entreprise) ; — à l'échelon fédéral (comité d'étude des temps et mouvements) ; — et à l'échelon confédéral (conseil des études de temps et mouvements).

A) *Rôle du comité d'entreprise.*

La convention de 1948 ne prévoit pas expressément que le comité d'entreprise ait à examiner des questions relatives aux études de temps et mouvements. Il résulte cependant, tant des travaux préparatoires que de l'exposé des motifs, que le comité a un rôle important à jouer en cette matière. Le comité d'entreprise doit en particulier être consulté pour tout ce qui con-

cerne l'organisation théorique et pratique des études de temps et de mouvements. Il doit par ailleurs informer les ouvriers de l'entreprise du but et de l'organisation des études, et provoquer leurs suggestions. Cependant il n'est pas compétent pour examiner les différends que font surgir les études de temps et de mouvements, chaque fois que le conflit influe directement sur l'établissement des salaires. On sait que c'est un principe absolu du syndicalisme suédois, que ces questions soient réglées directement entre l'organisation syndicale et l'employeur.

Chaque entreprise possède en principe un spécialiste des études de temps et de mouvements; — ce technicien doit tout mettre en œuvre pour éduquer les ouvriers, les mettre en confiance, et recevoir leurs suggestions. Il sera donc intéressant qu'il fasse partie du comité d'entreprise. Rappelons cependant que même s'il n'en fait pas partie, la convention de collaboration permet de l'y convoquer comme expert.

B) *Les comités d'étude des temps et mouvements* (« *Arbetsstudienämnder* »).

Les fédérations acceptantes constituent entre elles, sur le plan de la profession ou de la branche d'industrie, un comité dit « comité d'étude des temps et mouvements ». Ce comité se compose de quatre membres : deux désignés par la fédération ouvrière et deux par la fédération patronale; — il élit son président dans son sein, mais peut choisir un secrétaire au dehors.

Sa tâche est double : tout d'abord, il a charge de favoriser la coopération locale entre employeurs et ouvriers pour tout ce qui concerne les études de temps et de mouvements; — ensuite, il examine les litiges relatifs à ces mêmes études. La décision qui en résulte n'a valeur que de recommandation; les parties sont engagées à s'y conformer, et il y a de grosses chances qu'elles le fassent toujours; mais elles ne sont pas liées juridiquement, le comité n'ayant pas pouvoir d'arbitrer. Cette procédure n'entraîne d'ailleurs aucune limitation du droit pour les parties de demander une négociation, directement entre les confédérations.

C) *Le conseil des études des temps et mouvements* (« *Arbetsstudieradet* »).

Le conseil central dit « conseil des études de temps et mouvements », comprend trois membres désignés par S. A. F. et trois désignés par L. O., les uns et les autres pour une durée de trois ans. Il est présidé, lorsqu'il juge en qualité d'arbitre, par un président impartial désigné pour trois ans en commun par les deux confédérations.

Le conseil a pour but de favoriser la coopération en matière de rationalisation, et de coordonner l'activité des comités d'étude de temps et mouvements. En outre, il tranche — en qualité d'arbitre cette fois — les litiges touchant la validité et l'interprétation de la convention. Les parties sont liées par sa décision, mais on remarquera qu'il s'agit de conflits différents des premiers; il ne faudrait pas voir dans ce conseil un organisme d'appel.

La convention sur les études de temps et mouvements ajoute ainsi un rouage supplémentaire à la démocratie industrielle. Là encore, il s'agit d'organismes spécialisés, fortement hiérarchisés sous l'autorité de fait des syndicats : l'institution réalise une heureuse synthèse entre la coopération syndicale locale, et la coopération fédérale ou centrale, indispensable pour obtenir l'efficacité technique maximum.

2. LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ DES COMITÉS D'ENTREPRISE.

A) *Nombre de comités.*

Au 31 décembre 1949, il y avait en Suède, d'après les renseignements fournis par L. O., 2.650 entreprises ayant des comités, et 403 ayant des délégués d'entreprise. Au total, les fédérations acceptantes groupaient plus de 700.000 ouvriers, — soit 60 % de L. O. — et les ouvriers effectivement intéressés par les comités d'entreprise (par suite de l'introduction d'un comité dans leur propre entreprise), étaient au nombre de 599.500 (soit 50 % de L. O.). Cela n'est pas encore considérable, c'est cependant un progrès très sensible, si l'on se réfère aux chif-

fres antérieurs (voir p. 162). Par ailleurs, il faut tenir compte de ce que L. O. englobe des secteurs d'activité où les comités sont plus difficiles à introduire par suite de la structure des entreprises; — c'est le cas pour les entreprises forestières, les restaurants, etc. Malgré cela, et en négociant dans certains cas des conventions spéciales, les leaders de L. O. estiment que l'on peut doubler le nombre actuel des comités d'entreprise, et arriver ainsi au chiffre de 4.000 comités.

Il est intéressant de noter en passant, que les aciéries de Sandviken, que nous avons spécialement étudiées, ont désormais une organisation conforme à la convention de 1946.

B) *La prise en charge des comités par les syndicats.*

Les organisations centrales n'ont pas seulement travaillé à accroître le nombre des comités; elles ont surtout travaillé en profondeur, cherchant à rendre le travail plus efficace et plus fécond. Dans cet ordre d'idée, L. O. s'est plus spécialement préoccupé d'éduquer les délégués ouvriers et de leur inculquer une méthode de travail.

La centrale ouvrière édite un périodique intitulé « les comités d'entreprise ». Ce périodique destiné aux délégués des comités, poursuit un double but : — il donne des consignes, suggère des problèmes à examiner, enseigne comment on lit un bilan, comment on rédige un procès-verbal; — par ailleurs c'est un organe de liaison qui permet aux comités d'entreprise d'échanger leurs expériences, et de faire des suggestions.

Des conférences ont lieu à L. O., au cours desquelles les dirigeants confédéraux définissent avec les dirigeants fédéraux la ligne de conduite à adopter en matière de comité d'entreprise, en fonction des données de l'économie d'entreprise et des expériences faites.

Enfin, des cours sont périodiquement organisés dans le cadre de l'école syndicale de L. O. à Brunnsvik. On y enseigne aux délégués ouvriers des comités, comment on gère une entreprise, comment on établit un bilan; on leur donne des notions assez étendues d'Economie et de Statistiques, et en même temps, on leur apprend comment doit s'effectuer le travail pratique au sein du comité d'entreprise. Ces cours ont une durée

de 5 à 6 jours et groupent parfois jusqu'à 4.000 ou 5.000 participants.

De son côté, S. A. F. a édité une brochure sur le bilan et la façon pratique dont il doit être présenté aux employés. Dans le même ordre d'idées, il convient de signaler un gros effort en faveur de la constitution de bibliothèques de comités d'entreprise; — une série de cours organisés à l'échelon fédéral en commun par les patrons et les ouvriers; — enfin la préparation d'un film sur les comités d'entreprise.

C) *Les divers domaines d'activité.*

D'une manière générale, les résultats sont assez inégaux. Les expériences sont brillantes là où existaient des organismes de contact avant les comités d'entreprise, mais on signale par endroit un manque de confiance qui paralyse un peu l'activité du comité. Les dirigeants syndicaux ont d'ailleurs parfaitement senti que bien souvent les entreprises n'étaient pas mûres pour les comités, et ils ont préféré, au lieu de pousser à la formation de nombreux comités, bien préparer le terrain, techniquement et psychologiquement.

Du côté ouvrier, on s'intéresse au premier chef à l'amélioration des conditions de travail (*trivsel*). Il est assez difficile de traduire le mot suédois *trivsel;* ce qu'il exprime se situe entre la commodité de travail et le confort. Cependant, les fédérations ouvrières insistent beaucoup pour que l'activité des comités ne se borne pas à la recherche de ces avantages, et pour qu'en particulier, les comités se préoccupent avant tout des questions d'information sur la marche économique et technique de l'entreprise.

Du côté patronal, on cherche principalement à orienter le comité d'entreprise vers l'étude des mesures de rationalisation et de planing. Les comités s'y prêtent d'ailleurs de bon cœur, et dans bien des cas, ce sont les questions qui sont le plus débattues en comité. S. A. F. attache également une grosse importance à l'information qu'elle envisage surtout comme un moyen de formation. Sur ce dernier point, les deux centrales syndicales se trouvent donc d'accord : un des premiers rôles des comités d'entreprise est l'information éducative. D'une

manière générale, on peut dire que les renseignements prévus par la convention de 1946 ont été régulièrement communiqués aux comités, souvent, il est vrai, dans une forme peu assimilable pour les ouvriers, mais nous avons vu qu'un gros effort était poursuivi dans le sens d'une documentation plus explicite.

Quant aux propositions des ouvriers en matière d'amélioration de la production, elles ont été nombreuses. Toutes ne sont pas intéressantes, mais on peut admettre, sans qu'il soit d'ailleurs possible de donner un chiffre même approximatif, qu'elles ont permis à l'ensemble des entreprises suédoises de faire des économies qui ne sont pas négligeables.

Les brefs comptes rendus reproduits ci-dessous donneront une idée plus exacte de l'activité des comités.

Chemins de fer (section matériel) Rapport 1948-1949	Questions examinées	Pourcentage
Hygiène. Commodités de travail	15	11,4
Locaux. Habitations du personnel (*)	15	11,4
Statut du personnel	16	12,1
Enseignement. Apprentissage	9	6,8
Rationalisation	68	51,5
Divers	9	6,8

(*) Pourcentage pour les questions de commodités et de confort : 22,8 %.

Défense Nationale Rapport 1947-1948	Questions examinées		Pourcentage	
	1947	1948	1947	1948
Planing. Organisation	59	88	19,4	10,8
Rationalisation technique	93	199	30,7	24,4
Epargne	21	88	6,8	10,8
Questions sociales	51	203	16,8	24,8
Etudes et information	9	45	3,0	5,5
Orientation de l'activité des comités	59	157	19,4	19,3
Divers	12	36	3,9	4,5

Stockholm, le 28 février 1950.

BIBLIOGRAPHIE

I. — LIVRES ET PUBLICATIONS

1. *Arbetar rörelsens efterkrigsprogram : de 27 punkterna med motivering* (A B Arbetarnas tryckeri, Stockholm, 1946).
2. *Arbetarskyddsnämndens verksamhet 1942-1946* (Hilbert Hackzetts Tryckeri, Stockholm, 1947).
3. ARNINGE (Georg) : *Företagsdemokrati. Studier pa arbetsplatser* (Kooperativa förbundets bokförlag, Stockholm, 1947).
4. *Betankande med förslag till Atgärder för lärlingsutbildningens framjande, avgivet av Arbetsmarknadsorganisationernas Yrkesutbildningskommité* (Victor Pettersons bokindustri A B, Stockholm, 1944).
5. *Conditions sociales et politique sociale* (Institut suédois pour les relations culturelles avec l'étranger, 1946).
6. *Conditions sociales et rapports entre patrons et ouvriers en Suède* (S. A. F. Nordisk rotogravyr, Stockholm, 1948).
7. *Företagsdemokrati* (Svenska industritjänstemannaförbundets Skriftserie : A B Realtryck, Stockholm, 1946).
8. *Gyllene-Gripen och du* (Stockholm bokindustri, 1946).
9. *Industriell demokrati* : Intern företagsinformation; insyn i företagen (A B F — Tryckeri A B tiden, Stockholm, 1947).
10. KARLBOM (Torvald) : *Industriell demokrati, ett diskussionsinlägg* (L.O.: s aktuella fragor nr 6 — A B Arbetarnastryckeri, Stockholm, 1946).
11. *Kontakt och samverkan inom industriföretagen. Riktlinjer för intern information* (SAF-SIF), Svenska tryckeri A B, Stockholm, 1945).
12. *Législation et activités sociales en Suède* (publié par le gouvernement suédois. Trickeri A.B. tiden, Stockholm, 1939).
13. (*Den*) *lokala säkerhetstjänsten till skyddsombudens tjänst utgiven av L. O. : s Landssekretariatet* (Stockholms Tryckeri A B tiden, 1947).
14. *Normalstadgar för till L. O. anslutna förbund* (Stockholms Tryckeri A B tiden, 1947).
15. ODHOLM (Alvar) : *Kommentar till 1946 ars avtal om företagsnämnder. S. A. F.* (Victor Pettersons bokindustri A B, Stockholm, 1947).
16. PLANUS (Paul) : *Vers la paix sociale : patrons et ouvriers en Suède*, Paris, Plon, 1938).
17. *Rapports entre patrons et ouvriers en Suède* (Institut suédois, 1945).
18. *Redogörelse för Huvudavtalet mellan S. A. F. och L. O.* (*Andra oförändrade upplagan* (Andrén och Holms Boktryckeri, Stockholm, 1943).
19. *Social legislation in Sweden 1946* (The Swedish Institute, Stockholm).

20. *Statens offentliga utredningar*, 1923, nr 29-30.
21. *Statistiks Arbok*, 1946-1947.
22. (*La*) *Suède antique et moderne* (Svenska turistföreningen, 1933).
23. SÖLVÉN (Arnold) : *Huvudavtalet mellan S. A. F. och L. O. : L. O. : s Skiftserie n° 50* (Stockholm, 1939).
24. *Tjänstemannens Centralorganisation Styrelsens och revisornas berättelser, 1946* (Stockholm A B Realtryck, 1947).
25. WANNAG (Arne) : *Industriell demokrati : Seminarie arbete i Nationalekonomi* (Varen, 1947).
26. AMAN (Valter) : *Paragraf 23. L. O. : s Skriftsserie nr 51* (Stockholm, 1939).

II. — JOURNAUX ET REVUES

1. *Fackföreningsrörelsen.*
n° 41, 1946. — K. VOGEL : *Nya ekonomiska organen i Norge* (Driftsrad-branschrad-näringsrad).
n° 13, 1947. — *Avtalet om företagsnämnder — Redogörelse — för den omfattning i vilken förslag om avtalets tillämpning framförts till mot parten.*
n° 36-37, 1947. — Arnold SÖLVÉN : *Avtalet om företagsnämnder.*
n° 40, 1947. — Olavi LINDBLOM : *Produktionskommitéerna i Finland.*
n° 40, 1947. — Gens Ostlic : *Produktionskommitéerna i Norge.*
2. *Konvertern* (Sandvikens Jernverks A B), n° 1, 1946.
3. *Kooperatören.*
n° 12, 1945. — Valter AMAN : *Ett första svenskt experiment.*
n° 2-3, 1946. — Harry ALMÉBY : *Samarbetskommitéer och försöksverksamhet.*
4. *Morgon-Tidningen* : Torvald KARLBOM : *Produktionskommitéerna i Finland* (20-8-46).
5. *Skandinaviska banken :* okt. 1946. — Bertil KUGELBERG : *Saltsjöbadsavtalen*, mellan S. A. F. och L. O.
6. *Tiden* : n° 7, 1945. — Wilhelm BAHRKE : *Samarbetskommitéer inom företagen.*
— Statistiques de S. A. F. et de L. O.
— Comptes rendus du huitième Congrès International de l'Organisation Scientifique, Stockholm, 1947.

NOTA BENE. — L'auteur possède la traduction des documents suivants :
— *Conventions principales de* 1948.
— *Convention sur l'apprentissage.*
— *Convention sur la sécurité dans le travail.*
— *Conventions sur les comités d'entreprise.*
— *Convention sur les études de temps et mouvements.*
Les traductions se trouvent également à la Bibliothèque de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

TABLE DES MATIERES

PRÉFACE DE M. ANDRÉ MARCHAL V

AVANT-PROPOS 1

PREMIERE PARTIE

SOURCES ET ORIGINES DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

CHAPITRE PREMIER. — *LES CADRES DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE EN SUEDE : LE SYNDICALISME ET LA LEGISLATION DU TRAVAIL* 7

I. Les cadres organisateurs : le mouvement syndical .. 7

Les syndicats ouvriers : L. O., p. 7. — *Les syndicats patronaux : S. A. F.*, p. 11. — *Les syndicats employés : T. C. O.*, p. 13.

II. Les cadres juridiques : la législation du travail .. 14

Les conventions collectives, p. 14. — *Le Tribunal du Travail et l'arbitrage*, p. 17.

CHAPITRE II. — *LE DEBAT SUR LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE ET LES PREMIERS ESSAIS* 19

I. Les débats autour de l'idée de Démocratie industrielle. 21

Le point de vue ouvrier, p. 21. — *Le point de vue patronal*, p. 26.

II. Les premières expériences de la Démocratie industrielle 31

L'expérience des typographes, p. 31. — *L'expérience des entreprises de la défense nationale*, p. 34.

CHAPITRE III. — *LA LUTTE ET LES NEGOCIATIONS* 38

I. Avant 1938 39

La lutte contre le droit souverain des employeurs en matière de renvoi, p. 39. — *Le Comité d'étude de la Démocratie industrielle*, p. 43. — *La convention principale de* 1938, p. 47.

II. Après 1938 50

Les conventions de Saltsjöbaden de 1942 *et* 1944, p. 50. — « *Contact et collaboration* », p. 52. — *Les conventions du* 30 *août* 1946, p. 57.

CHAPITRE IV. — *LES SOURCES DE LA CONVENTION DU* 30 *AOUT* 1946. 63

I. Le projet de loi du 31 mars 1923 63

II. La convention principale de 1938 67

III. Les sources étrangères 72

Les comités norvégiens, p. 72. — *Les comités finlandais*, p. 75.

DEUXIEME PARTIE

MECANISME DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE
LES CONVENTIONS DU 30 AOUT 1946

CHAPITRE PREMIER. — *INTRODUCTION DE COMITES DANS LES ENTREPRISES ET ELECTION DES DELEGUES* 81

I. Processus nécessaire pour l'introduction d'un comité d'entreprise 81
L'acceptation fédérale, p. 83. — *La demande d'introduction d'un comité dans l'entreprise*, p. 86.

II. Les élections au comité d'entreprise 90
Election des délégués ouvriers, p. 91. — *Election des délégués employés*, p. 93.

CHAPITRE II. — *STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE* 98

I. Structure 98
Le comité d'entreprise, p. 98. — *Les délégués d'entreprise*, p. 103.

II. Fonctionnement 105
Organisation intérieure p. 105. — *Réunions du comité*, p. 106.

CHAPITRE III. — *ATTRIBUTIONS DES COMITES D'ENTREPRISE* . 111

I. Attributions générales des comités d'entreprise 113
Information et conseil, p. 113. — *Encouragement de la production et propositions d'améliorations techniques*, p. 116. — *Hygiène et sécurité; apprentissage*, p. 120.

II. Attributions spéciales en matière de congédiements et de licenciements 120
Préavis de l'employeur et examen des congédiements et licenciements par le comité, p. 121. — *Le recours devant le Comité du marché du Travail, en cas de désaccord persistant*, p. 125.

CHAPITRE IV. — *LES ORGANISMES DE DEMOCRATIE INDUSTRIELLE AUTRES QUE LE COMITE D'ENTREPRISE, ET LA COLLABORATION DU COMITE D'ENTREPRISE AVEC CES ORGANISMES* 128

I. La Démocratie industrielle en matière d'apprentissage 129
Le délégué professionnel à l'apprentissage et le comité d'apprentissage, p. 130. — *Rôle du comité d'entreprise*, p. 133.

II. La Démocratie industrielle en matière de sécurité du travail 134
Les délégués à la protection, p. 135. — *Le comité de sécurité*, p. 139. — *Le comité de protection des travailleurs*, p. 142. — *Rôle effacé du comité d'entreprise*, p. 145.

CHAPITRE V. — *LE COMITE DU MARCHE DU TRAVAIL. SON ROLE DANS LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE* 146

I. Structure du Comité du marché du Travail 146

II. Mission du Comité du marché du Travail 149

TROISIEME PARTIE

APPLICATION DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE

CHAPITRE PREMIER. — *L'ACCEPTATION DES CONVENTIONS ET L'ETENDUE D'APPLICATION DE LA DEMOCRATIE INDUSTRIELLE* . . . . — 157

I. Acceptation et application des accords de 1946 sur les comités d'entreprise 157

II. Acceptation et application des accords sur la sécurité et l'hygiène 164

III. Développement de la Démocratie industrielle en dehors du secteur privé 170

CHAPITRE II. — *APPLICATION PRATIQUE DES ACCORDS SUR LES COMITES D'ENTREPRISE A L'INTERIEUR DES INDUSTRIES* 177

I. Koncern Gyllene-Gripen 178

II. Fabrique de chaussures Kronan à Orebro 185

Le comité de collaboration, p. 185. — *Le comité d'entreprise*, p. 187.

CHAPITRE III. — *EXEMPLE DE DEMOCRATIE INDUSTRIELLE DANS UNE ENTREPRISE OU LA CONVENTION DE SALTSJOBADEN N'EST PAS APPLICABLE* 194

I. Historique de la Démocratie industrielle à Sandviken. 195

II. La Démocratie industrielle depuis début 1946 197

Information, p. 198. — *Enseignement*, p. 199. — *Organes de coopération*, p. 200.

CONCLUSION 207

APPENDICE : La Démocratie industrielle en 1948 et 1949 215

La convention relative aux études de temps et de mouvement, p. 216. — *Le développement de l'activité des comités d'entreprise*, p. 218.

BIBLIOGRAPHIE 223

IMPRIMERIE
R. FOULON
29, RUE DEPARCIEUX
PARIS XIV^e
N° 1.024